



**Città di Reggio Calabria**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2024-2026**

*provvisorio*



## Sommario

PREMESSA	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
La Città di Reggio Calabria:	9
tendenze demografiche, economiche e sociali	9
Distribuzione territoriale	20
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	31
SEZIONE 2.1 IL VALORE PUBBLICO	31
SEZIONE 2.1.1 - IL VALORE PUBBLICO COME LEVA PER LO SVILUPPO DEL COMUNE DI REGGIO CALABRIA	33
2.2 PERFORMANCE	42
SEZIONE 2.3 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio: dalla relazione alla transizione digitale	45
SEZIONE 2.2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	56
SEZIONE.2.2.1 LA STRATEGIA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: OBIETTIVI E PRINCIPI ISPIRATORI	56
SEZIONE.2.2.2 GLI ATTORI DEL SISTEMA DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE E RELATIVE COMPETENZE	61
SEZIONE 2.2.3. ANALISI DI CONTESTO	68
SEZIONE.2.2.4 OBIETTIVI STRATEGICI	74
SEZIONE 2.2.5 ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE E RELATIVO AGGIORNAMENTO	74
SEZIONE 2.2.6 LA MAPPATURA DEI PROCESSI	79
SEZIONE 2.2.7 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	79
SEZIONE 2.2.8 IL TRATTAMENTO DEI RISCHI	85
MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE	85
SEZIONE 2.2.9 PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA	86
2.2.10 MONITORAGGIO DEL PTPCT	92
SEZIONE 3- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	95
3.1                   Contesto normativo di riferimento	97
ANNO 2024	101
In ordine al fabbisogno di personale come sopra programmato si dà atto che:	102
3.2                   Organizzazione del lavoro agile	103



<b>3.3</b>	<b>Formazione del personale</b>	<b>105</b>
<b>3.4</b>	<b>Piano delle azioni positive</b>	<b>107</b>
	<b>MONITORAGGIO</b>	<b>113</b>

# PREMESSA



## PREMESSA

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022<sup>1</sup>, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) 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;
- b) 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)<sup>1 2</sup>;
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione e, per il concerto, del ministro dell'Economia. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo

1 Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 e che entra in vigore il 15 luglio 2022

2 Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.



all'articolo 8 comma 3 che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione"*.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità - e la conseguente frammentazione - degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) è -pertanto- un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi garantendo una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici..

Lo schema tipo del PIAO è esplicitato nel Decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209, del 7 settembre. La strutturazione dello stesso è di seguito descritta.

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione pubblica ed è suddiviso in sezioni. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Le sezioni sono così ripartite:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
4. SEZIONE MONITORAGGIO

# SEZIONE 1

**SCHEDA ANAGRAFICA  
DELL'AMMINISTRAZIONE**



## SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	<i>Comune di Reggio Calabria</i>
Indirizzo	<i>Piazza Italia 89100 Reggio Calabria</i>
Recapito telefonico	0965-3622281
PEC	Protocollo@postacert.reggiocal.it
Codice fiscale/Partita IVA	00136380805
Sindaco	Paolo Brunetti, sindaco f.f.
Numero dipendenti al 9.09.2023	174.724
Numero abitanti al 31.12.2022	789

La Città di Reggio Calabria, tendenze demografiche, economiche e sociali<sup>3</sup>

Ai fini di una completa descrizione delle condizioni esterne relative alla Città di Reggio Calabria vengono approfondite le caratteristiche generali della popolazione, dell'economia del territorio e le caratteristiche sociali, facendo riferimento ai principali risultati censuari sulla popolazione, delle rilevazioni demografiche, della rilevazione Istat e più in generale a dati e informazioni a livello comunale prodotti dall'Ufficio Statistica del Comune nell'ambito della statistica ufficiale.

Alla data di chiusura del documento non sono ancora disponibili molti dati riferiti al 2021.

### IL TERRITORIO

Codice Regione	Codice Provincia	Codice Comune	Denominazione Comune	Superficie totale (ettari)	Superficie totale (Km <sup>2</sup> )	Popolazione anagrafica residente al 1 gen2021	Densità abitativa (abitanti per Km <sup>2</sup> )
18	80	080063	Reggio di Calabria	23.904,07	239,04	173.026	749.4

Coordinate geografiche (Centro Storico) :

Latitudine nord 38° 06' 20"

Longitudine ovest da Roma 3° 11' 28"

Longitudine ovest da Greenwich 15° 38' 36"

Confini:

- a Nord con i Comuni di Villa S. Giovanni, Campo Calabro, Fiumara, Calanna, Laganadi, S. Alessio d'Aspromonte, S. Stefano d'Aspromonte;
- ad Est con il Comune di Roccaforte del Greco;
- a Sud con i comuni di Motta S. Giovanni; a Sud-Est con Cardeto, Montebello Ionico e Bagaladi;
- ad Ovest si affaccia sul Mar Ionio.

Il territorio si sviluppa lungo la costa per circa 30 Km e da mare a monte planimetricamente per altri 30 Km circa con zone di mezza costa, collinari e montuose.

<sup>3</sup> Paragrafo redatto sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Statistica del Comune di Reggio Calabria





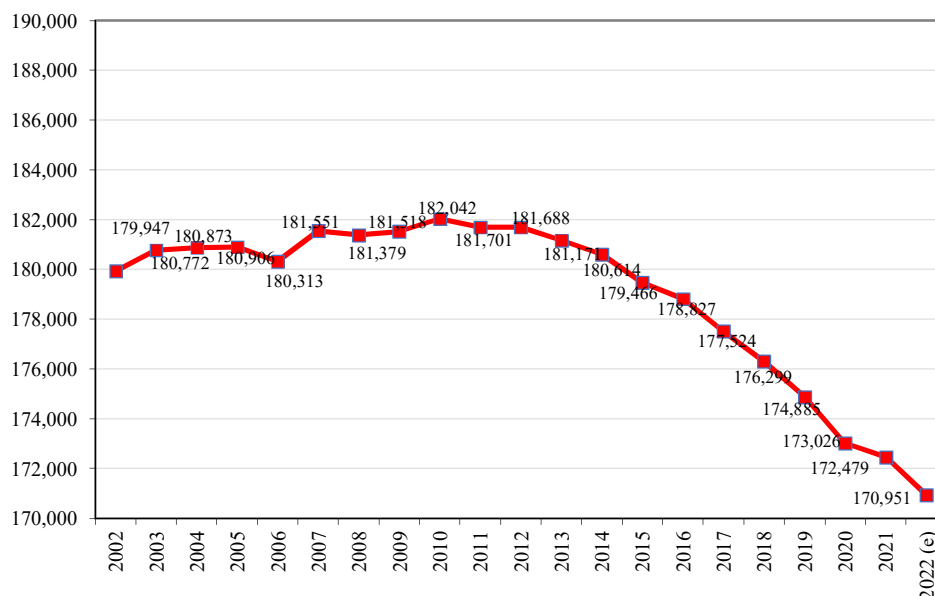
Il territorio del comune di Reggio Calabria ha un'estensione di 239,04 Km<sup>2</sup>; considerata la popolazione anagrafica residente al 1° gennaio 2021 di 173.026 individui, la densità totale del comune è pari a 723,9 abitanti per Km<sup>2</sup>. L'altitudine massima territoriale raggiunge un picco massimo di 1.784 mt s.l.m.  
 Il centro urbano del Comune è situato ad un'altitudine di 31m.

## La Città di Reggio Calabria: tendenze demografiche, economiche e sociali<sup>4</sup>

### ASPETTI GENERALI DEMOGRAFICI

Sulla base dei risultati censuari la città di Reggio Calabria registra, al 31 dicembre 2022, una popolazione stimata di 170.951 ab., in diminuzione dell' 0,89% (-1.528 ab.) rispetto all'anno precedente e del 3,13% (-5.348) rispetto agli ultimi 5 anni. Tale andamento segue perfettamente il trend nazionale

Città di Reggio Calabria. Popolazione residente al 31 dicembre  
 Anni 2002-2022. Serie Storica ricostruita.



L'età media della popolazione è pari a 45,5 anni.

Gli uomini rappresentano il 48% (81.868) della popolazione con una età media di 44 anni; le donne con una età media di 47 anni rappresentano il 52% (89.083).

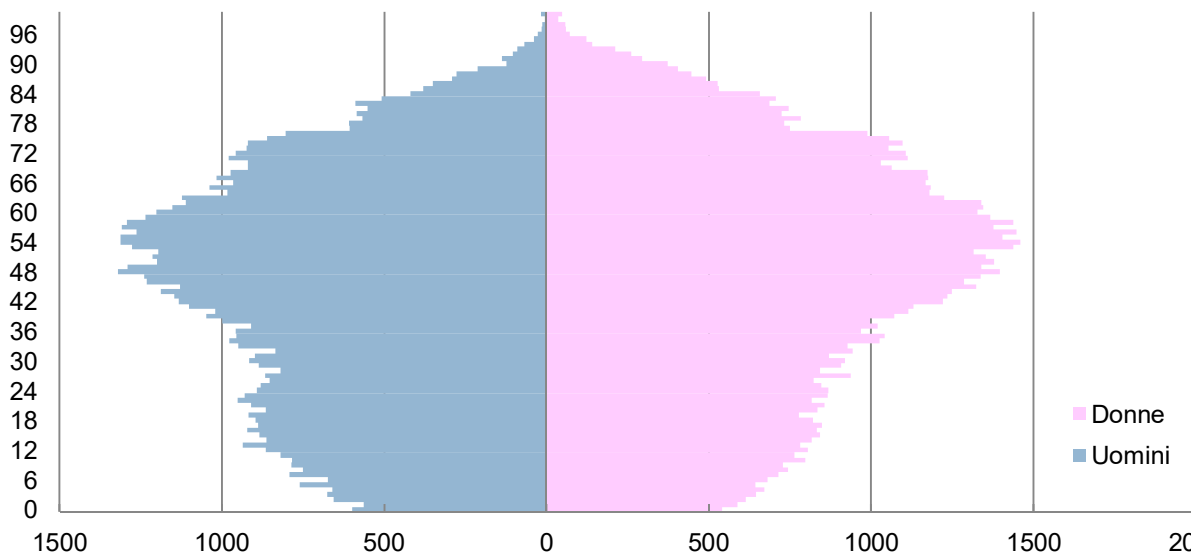
Confermando il trend degli anni precedenti i giovani minorenni sono 26.931 (16%) e gli

<sup>4</sup> Sezione interamente redatta a cura dell'Ufficio Statistica del Comune di Reggio Calabria

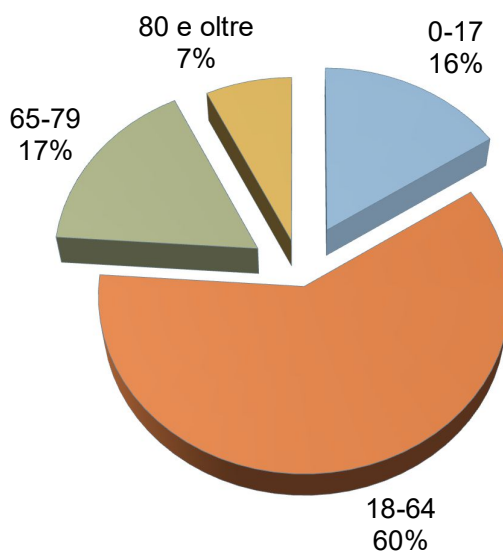


SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

anziani (65 e oltre) sono 40.930 (24%); di questi il 30% è ultra ottantenne (12.399, di cui il 61% sono donne).



Popolazione al 31 dicembre 2022  
Distribuzione % per classi di età



Fonte : Elaborazione su dati Istat



**Città di Reggio Calabria. Popolazione residente per sesso e classi di età.  
 Confronto 2022-2018**

ETA'	2022 (e)			2018		
	M	F	MF	M	F	MF
da 0 a 4	3.151	3.057	6.208	3.617	3.398	7.015
da 5 a 9	3.766	3.508	7.274	4.157	3.806	7.963
da 10 a 14	4.267	3.962	8.229	4.380	4.070	8.450
da 15 a 19	4.512	4.120	8.632	4.666	4.237	8.903
da 20 a 24	4.550	4.239	8.789	4.691	4.690	9.381
da 25 a 29	4.307	4.353	8.660	5.007	4.971	9.978
da 30 a 34	4.580	4.684	9.264	5.140	5.268	10.408
da 35 a 39	4.870	5.095	9.965	5.611	5.925	11.536
da 40 a 44	5.592	5.945	11.537	6.220	6.645	12.865
da 45 a 49	6.213	6.680	12.893	6.271	6.896	13.167
da 50 a 54	6.200	6.945	13.145	6.605	7.218	13.823
da 55 a 59	6.411	7.028	13.439	5.984	6.715	12.699
da 60 a 64	5.573	6.413	11.986	5.200	6.047	11.247
da 65 a 69	4.913	5.761	10.674	4.959	5.529	10.488
da 70 a 74	4.703	5.398	10.101	4.241	4.928	9.169
da 75 a 79	3.449	4.307	7.756	3.406	4.123	7.529
da 80 e oltre	4.811	7.588	12.399	4.330	7.348	11.678
<b>Totali</b>	<b>81.86</b>	<b>89.08</b>	<b>170.951</b>	<b>84.48</b>	<b>91.81</b>	<b>176.299</b>
	8	3		5	4	

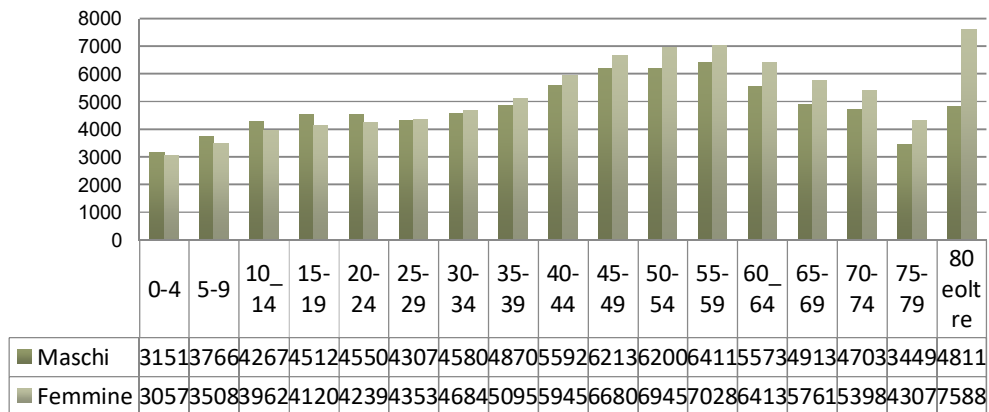
Fonte: Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT  
 (e) Stimato

Dalla tabella sopra riportata appare chiaramente evidente un significativo calo demografico sia sulla componente femminile che su quella maschile che vede la popolazione residente passare dai 176.299 del 2018 ai 170.951 del 2022.

Diminuisce del 8,5% la fascia 0-54 e aumenta del 5,3% la fascia da 55 in poi.



**Popolazione residente per sesso e fasce di età. Anno 2022**



Fonte: Comune di Reggio Calabria - Elaborazione Servizio Statistica su dati Istat

**Indicatori struttura demografica Popolazione Residente**

	2022(e)	2021	2020	2019	2018		2022(e)	2021	2020	2019	2018
Famiglie(*)	76.979	76.063	76.133	75.857	75.383	Indice di vecchiaia	188,5	182,1	176,8	171,4	165,9
media comp	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	Indice di struttura popolazione attiva	139,0	138,4	135,0	130,9	127,1
Età media	45,5	45,3	45,0	44,6	44,2	Indice di dipendenza	57,8	57,7	57,6	55,6	54,6
Maschi x 100 Femmine	91,9	91,9	91,3	91,9	92,0	Indice carico sociale giovani	20,0	20,4	20,8	20,5	20,5
						Indice carico sociale anziani	37,8	37,2	36,8	35,1	34,1
Bambini da 0 a 4 anni per 100 donne da 15 a 49 anni	20,7	19,2	18,5	18,2	18,2	Indice di ricambio popolazione attiva	138,9	137,4	132,6	130,5	126,3

(\*) Il dato comprende le famiglie coabitanti e le convivenze presenti in anagrafe.  
 (e) stimato

Fonte: Comune di Reggio Calabria - Elaborazione Servizio Statistica su dati Istat e Servizio Anagrafe.



## Popolazione straniera

Al 31 dicembre 2022 la popolazione straniera rappresenta il 6,7% dell'intera popolazione residente (11.502 ab.) registrando un incremento del 3,1% rispetto al 2021 (+355) ed una leggera diminuzione dell'1% rispetto al 2018.

Gli stranieri presentano un'età media di 36,1 anni, gli uomini ammontano numericamente a 5.356, con un'età media pari 33,7 anni e rappresentano il 47 % del totale della popolazione straniera, mentre le donne sono 6.146, pari al 53% e con una età media di 38,2 anni.

I giovani minorenni ammontano a 2.281 unità (20,8%) e gli anziani (65 e oltre) sono 609 (5%) e di questi l'17% è ultra settantacinquenne.

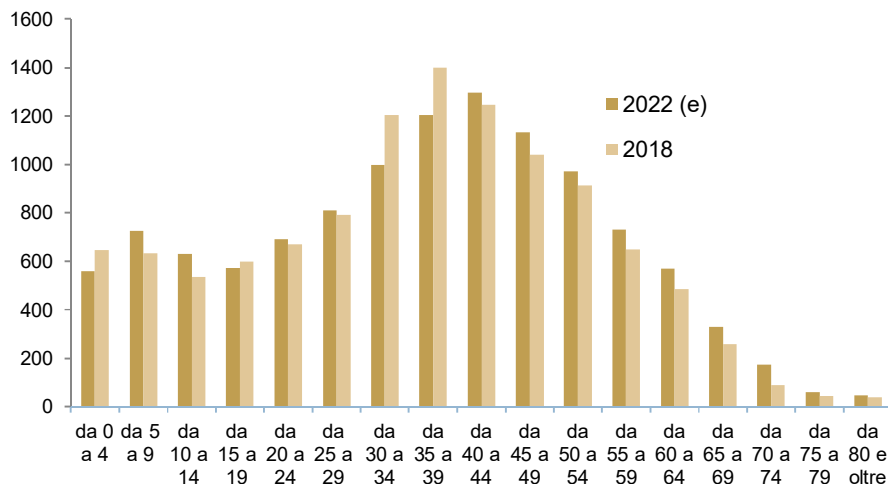
**Città di Reggio Calabria. Popolazione Straniera residente per sesso e classi di età. Confronto 2022-2018**

ETA'	2022 (e)			2018		
	M	F	MF	M	F	MF
da 0 a 4	293	266	559	327	320	647
da 5 a 9	364	363	727	335	300	635
da 10 a 14	331	300	631	286	249	535
da 15 a 19	313	260	573	358	242	600
da 20 a 24	427	264	691	365	305	670
da 25 a 29	422	389	811	363	428	791
da 30 a 34	466	531	997	579	623	1.202
da 35 a 39	567	637	1.204	636	764	1.400
da 40 a 44	602	694	1.296	606	638	1.244
da 45 a 49	519	614	1.133	447	592	1.039
da 50 a 54	411	560	971	369	544	913
da 55 a 59	259	471	730	221	428	649
da 60 a 64	183	387	570	168	317	485
da 65 a 69	117	211	328	75	184	259
da 70 a 74	51	125	176	23	69	92
da 75 a 79	15	45	60	12	31	43
da 80 e oltre	16	29	45	12	26	38
<b>Totali</b>	<b>5.356</b>	<b>6.146</b>	<b>11.502</b>	<b>5.182</b>	<b>6.060</b>	<b>11.242</b>

Fonte: Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT

(e) Stimato

### Città di Reggio Calabria. Popolazione Straniera residente per sesso e classi di età. Confronto 2022-2018



Fonte: Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT  
(e) Stimato

#### Indicatori struttura demografica Popolazione Straniera Residente

	2022(e)	2021	2020	2019	2018	Indice di vecchiaia	2022(e)	2021	2020	2019	2018
Famiglie(*)	5.988	5.778	5.456	5.350	5.146		31,8	28,7	27,3	26,5	23,8
media comp	1,9	2,1	2,0	2,1	2,2	Indice di struttura popolazione attiva	109,9	113,4	105,7	99,7	92,9
Età media	36,1	35,8	35,4	35,5	35,1	Indice di dipendenza	28,1	29,0	28,6	26,2	25,0
Maschi x 100						Indice carico sociale giovani	21,4	22,6	22,4	20,7	20,2
Femmine	87,1	87,1	83,2	86,1	85,5	Indice carico sociale anziani	6,8	6,5	6,1	5,5	4,8
Bambini da 0 a 4 anni per 100 donne da 15 a 49 anni	16,5	19,1	21,0	18,2	18,0	Indice di ricambio popolazione attiva	99,5	110,0	103,3	91,6	80,8

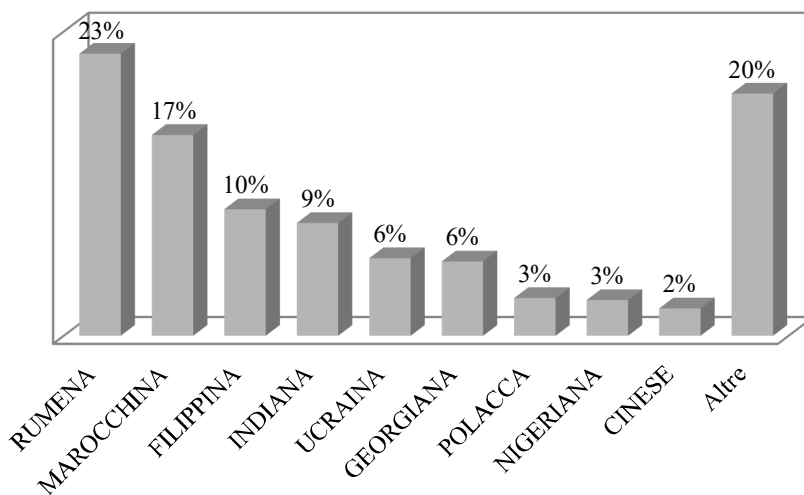
(\*) Il dato comprende le famiglie coabitanti e le convivenze presenti in anagrafe.  
(e) stimato

Fonte: Comune di Reggio Calabria - Elaborazione Servizio Statistica su dati Istat e Servizio Anagrafe.

La maggioranza della popolazione straniera residente nella città reggina è rappresentata da cittadini di nazionalità rumena per il 23%; seguono i marocchini con il 17%, i cittadini filippini con il 10%; con il 9% gli indiani e gli ucraini come i georgiani rispettivamente con il 6%. Con riferimento al genere, le donne straniere sono maggiormente rappresentate dalla cittadinanza rumena pari al 25% seguite dalle donne marocchine con il 13% e le donne filippine con il 11%. Con riferimento agli uomini stranieri si rileva come essi siano rappresentati con il 21% da cittadini rumeni, con il 20% da cittadini marocchini e del 13% i

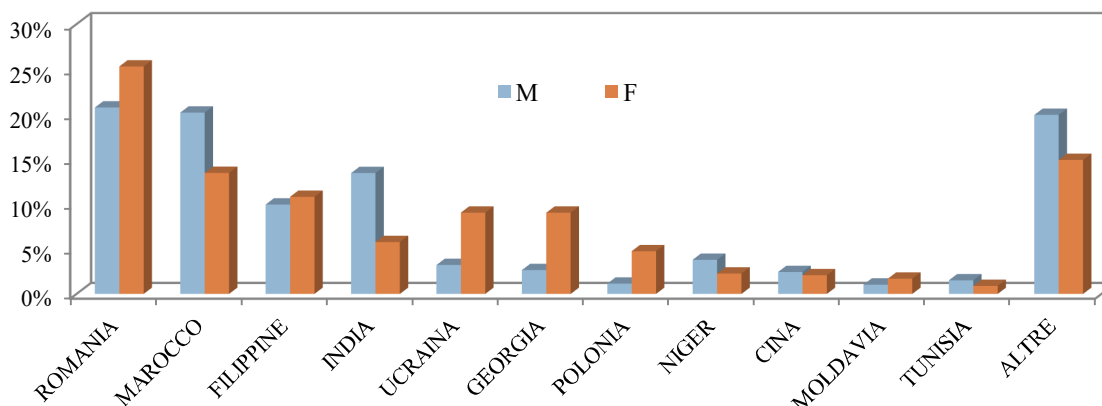
cittadini indiani.

Popolazione straniera residente per cittadinanza. Anno 2022



Fonte: Elaborazione su dati Servizio Anagrafe

Cittadini residenti stranieri per nazionalità e sesso. Anno 2022



### SALDO MIGRATORIO

Nel 2022 gli iscritti in anagrafe risultano 2540, di cui: il 59% (1505) è proveniente da altri comuni e il 38% (957) dall'estero. Le rimanenti 78 iscrizioni sono frutto di altri motivi (operazioni di verifiche e adeguamenti degli archivi anagrafici).

Le cancellazioni sono state 3029; di queste il 92% per altri comuni (2788), il 7,5% (226) per l'estero e 15 per altri motivi.

Si registra un saldo migratorio estero di +731 unità.

Di seguito i dati sul movimento migratorio della popolazione residente nella città di Reggio Calabria.

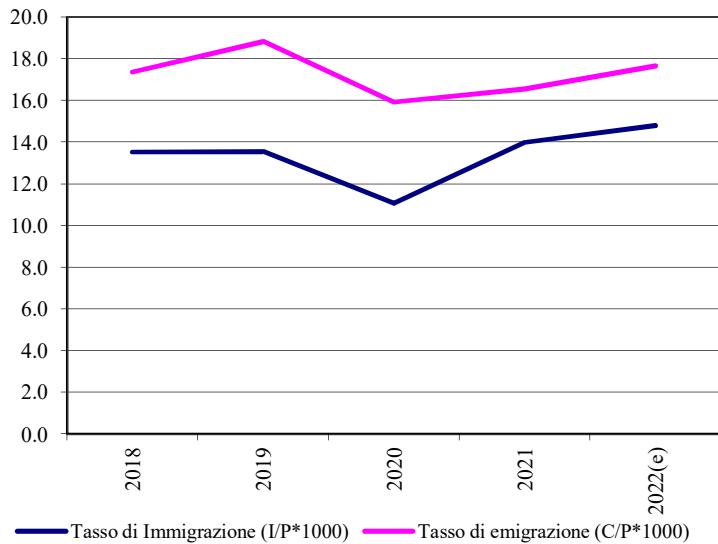


Movimento migratorio della popolazione residente nel Comune di Reggio Calabria  
Anni 2018 – 2022. (Popolazione soggetta a ricostruzione Censuaria)

Anno	Media Pop (P)	Iscritti (I)	Cancellati (C)	Saldo (S)	Tasso di Immigrazione (I/P*1000)	Tasso di emigrazione (C/P*1000)	Tasso netto migratorio (S/P*1000)
2018	176.912	2.394	3.070	-676	13,53	17,35	-3,82
2019	175.592	2.380	3.306	-926	13,55	18,83	-5,27
2020	173.956	1.925	2.769	-844	11,07	15,92	-4,85
2021	172.753	2.417	2.857	-440	13,99	16,54	-2,55
2022(e)	171.715	2.540	3.029	-489	14,79	17,64	-2,85

Fonte: Elaborazione Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT  
(e)stimata

Confronto tassi di immigrazione e emigrazione Anni 2018-2022







### SALDO NATURALE

Nel 2022 sono 1.142 i nuovi nati residenti, in diminuzione rispetto all'anno precedente, confermando la tendenza del calo delle nascite degli ultimi anni. Il conseguente tasso di natalità passa da 7,73 del 2018 a 6,65 del 2022.

Anche i decessi seguono il trend degli ultimi anni registrando un tasso di mortalità nell'annualità 2022 del 12,70, l'anno precedente era dell' 12,05 e nel 2018 il 10,01.

Nel 2022 sono decedute 2.181 persone, in lieve aumento rispetto al 2021.

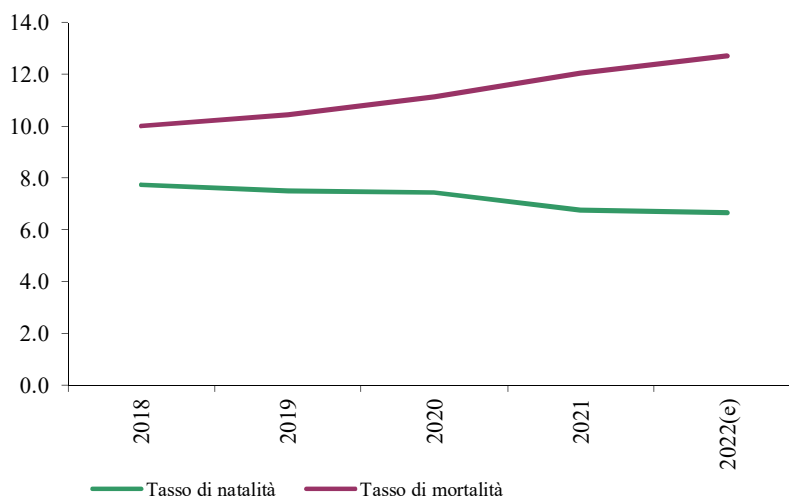
Anche il saldo naturale segue l'andamento degli ultimi anni registrando nel 2022 un esito negativo (-1039 unità).

**Movimento naturale della popolazione residente nel Comune di Reggio Calabria**  
 Anni 2018 – 2022 (Popolazione soggetta a ricostruzione Censuaria)

Anni di riferimento	Media Pop (p)	Nati (n)	Morti (m)	Saldo naturale	Tasso di natalità (n/p *1000)	Tasso di mortalità (m/p*1000)	Tasso di crescita naturale (tn-tm)
2018	176.912	1.368	1.770	-402	7,73	10,01	-2,27
2019	175.592	1.317	1.832	-515	7,50	10,43	-2,93
2020	173.956	1.295	1.934	-639	7,44	11,12	-3,67
2021	172.753	1.167	2.081	-914	6,76	12,05	-5,29
2022(e)	171.715	1.142	2.181	-1.039	6,65	12,70	-6,05

Fonte: Elaborazione Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT  
 (e)stimata

**Confronto tassi di natalità e mortalità Anni 2018-2022**



### MATRIMONI

Complessivamente nel 2022 sono stati celebrati 665 matrimoni di cui il 68% con rito religioso (454) e il rimanente 32% con rito civile (211). Il quoziente di nuzialità si attesta a



3,87 contro i 2,28 del 2020, calo su cui ha enormemente influito la pandemia da covid-19.

**Anni 2018 – 2022**

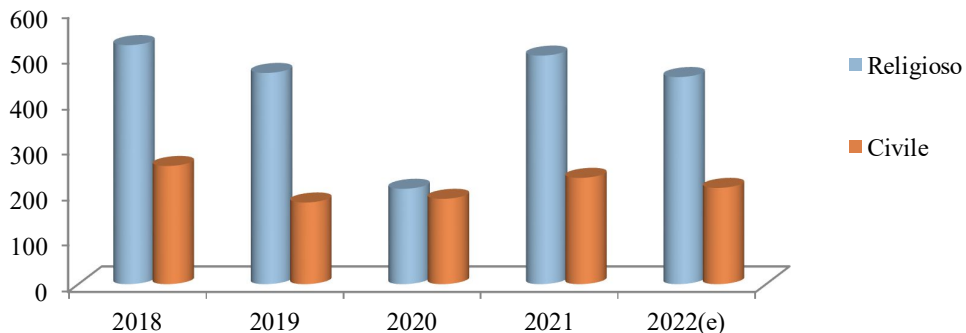
Anno	Media Pop (P)	Religioso	Civile	Totale Matrimoni (S)	Quoziente di nuzialità (S/P*1000)
2018	176.912	524	259	783	4,43
2019	175.592	463	179	642	3,66
2020	173.956	209	187	396	2,28
2021	172.753	501	233	734	4,25
2022(e)	171.715	454	211	665	3,87

Fonte: Elaborazione Servizio Statistica Comune di Reggio Calabria su dati ISTAT

(e):stimata

**Matrimoni celebrati nel Comune di Reggio Calabria per rito.**

Anni 2018 – 2022 (Popolazione soggetta a ricostruzione Censuaria)



**FAMIGLIE**

Sono 76.979 le famiglie anagrafiche presenti sul territorio (il dato comprende anche le convivenze) con numero medio componenti di 2,2.

Città di Reggio Calabria. Popolazione residente anagrafica per numero famiglie e componenti medi/famiglia. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Famiglie(*)	75.383	75.857	76.133	76.063	76.979
media comp	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2
Nuclei con figli minori	16.955	16.609	16.399	17.416	17.032



Città di Reggio Calabria. Famiglie anagrafiche residenti per numero componenti.  
Anni 2018-2022.

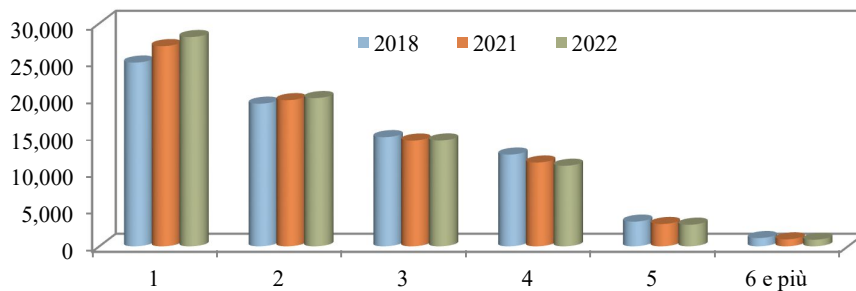
Anni	Famiglie* per numero componenti					
	1	2	3	4	5	6 e più
2018	24.726	19.194	14.687	12.346	3.320	1.110
2019	25.588	19.402	14.728	11.887	3.212	1.040
2020	26.339	19.501	14.569	11.641	3.076	1.007
2021	26.937	19.664	14.226	11.277	3.000	939
2022	28.164	19.947	14.242	10.838	2.906	882

(\*) Il dato comprende le famiglie coabitanti e le convivenze

Fonte: Comune di Reggio Calabria - Elaborazione Servizio Statistica su dati Servizio Anagrafe.

In linea con la tendenza degli anni precedenti, in aumento il numero delle famiglie con uno e due componenti, 28.164 nel 2022 con 1 componente +4,6% rispetto al 2021 e +13,9% con riferimento al 2018.

Famiglie per numero di componenti. Confronto 2018 -2021-2022



DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Il territorio comunale era suddiviso in n. 15 circoscrizioni.



L'ex Circonscrizione più numerosa è quella di Sbarre (10,4%), immediatamente seguita da Ravagnese (9,8%) e da Trabochetto Condera Spirito Santo (9,6%).



Ex-Circoscrizioni	Totale residenti	%
I - Centro Storico	9.681	5,5%
II - Pineta Zerbi Tremulini Eremo	11.625	6,65%
III - Santa Caterina San Brunello Vito	9.582	5,48%
IV - Trabocchetto Condera Spirito Santo	16.785	9,61%
V - Ferrovieri Stadio Gebbione	16.045	9,18%
VI - Sbarre	18.203	10,42%
VII - S.Giorgio Modena S.Sperato	13.791	7,89%
VIII - Catona Salice Rosali Villa San Giuseppe	12.806	7,33%
IX - Gallico Sambatello	11.236	6,43%
X - Archi	8.493	4,86%
XI - Orti Podargoni Terreti	1.785	1,02%
XII - Cannavò Mosorrofa Cataforio	6.492	3,72%
XIII - Ravagnese	17.165	9,82%
XIV - Gallina	7.792	4,46%
XV - Pellaro	13.243	7,58%

Fonte: Comune di Reggio Calabria - Elaborazione Servizio Statistica su dati Servizio Anagrafe

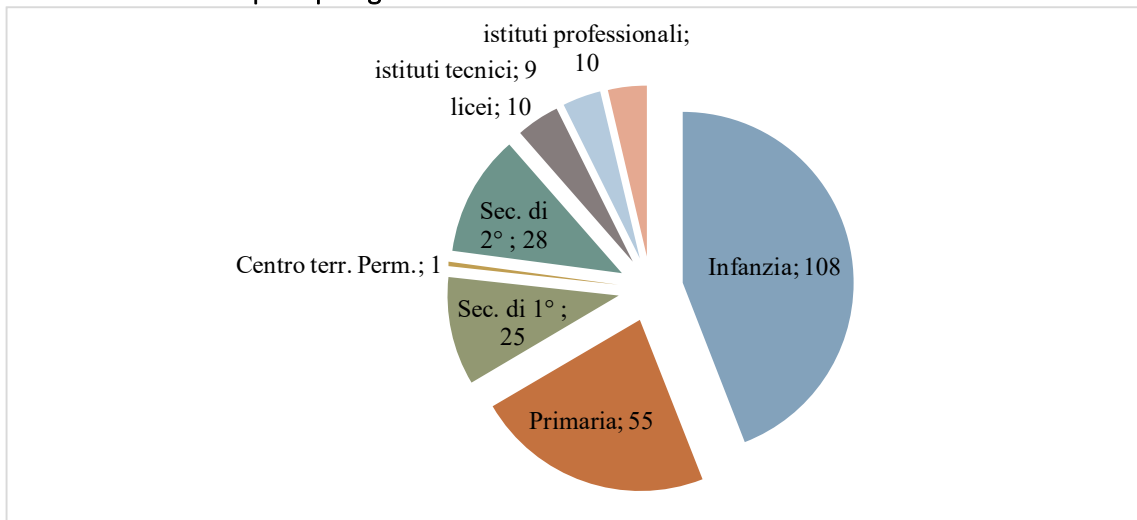
### ISTRUZIONE

Nella città di Reggio Calabria risultano presenti 217 scuole, tra pubbliche e private, comprendenti: scuole dell'infanzia e scuole primarie che rappresentano la fetta più cospicua con 111 istituzioni presenti sul territorio; secondarie di primo grado e secondarie di secondo grado. Queste ultime, a loro volta, comprendo 10 licei, 9 istituti tecnici e 9 istituti professionali.

Distribuzione scuole per tipologia sul territorio comunale. Anno 2021	
Scuola dell'infanzia	108
Scuola Primaria	55
Scuola secondaria di 1 grado	25
Centro territoriale permanente	1
Scuola secondaria di 2 grado	28
di cui:	
licei	10
istituti tecnici	9
istituti professionali	10

Fonte: Miur

### Distribuzione scuole per tipologia sul territorio comunale. Anno 2021



Fonte: Miur

### Popolazione per età scolastica 2021

ETA'				DI CUI STRANIERI				TIPO SCUOLA
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%	
0	576	587	1.163	48	49	97	8,34%	NIDO
1	669	624	1.293	70	60	130	10,05%	NIDO
2	668	652	1.320	67	58	125	9,47%	NIDO
3	665	680	1.345	66	61	127	9,44%	MATERNA
4	764	660	1.424	73	71	144	10,11%	MATERNA
5	682	682	1.364	79	76	155	11,36%	MATERNA
6	802	709	1.511	71	68	139	9,20%	ELEMENT.
7	752	740	1.492	64	79	143	9,58%	ELEMENT.
8	785	723	1.508	76	63	139	9,22%	ELEMENT.
9	787	797	1.584	72	73	145	9,15%	ELEMENT.
10	817	761	1.578	57	49	106	6,72%	ELEMENT.
11	877	806	1.683	65	64	129	7,66%	MEDIA
12	934	766	1.700	62	52	114	6,71%	MEDIA
13	859	820	1.679	70	63	133	7,92%	MEDIA
14	885	840	1.725	70	53	123	7,13%	SUPERIORE
15	917	836	1.753	62	61	123	7,02%	SUPERIORE
16	883	839	1.722	50	43	93	5,40%	SUPERIORE
17	896	818	1.714	53	49	102	5,95%	SUPERIORE
18	921	780	1.701	56	34	90	5,29%	SUPERIORE

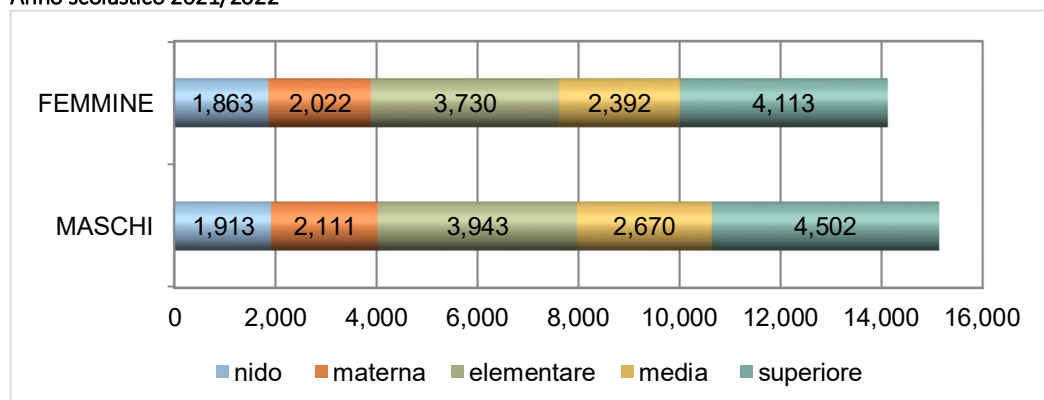
Fonte: Miur

Procedendo con l'analisi della popolazione in età scolastica un dato che emerge



chiaramente è la prevalenza della componente maschile su quella femminile per tutte le classi di età, sia sulla popolazione italiana che sulla popolazione straniera.

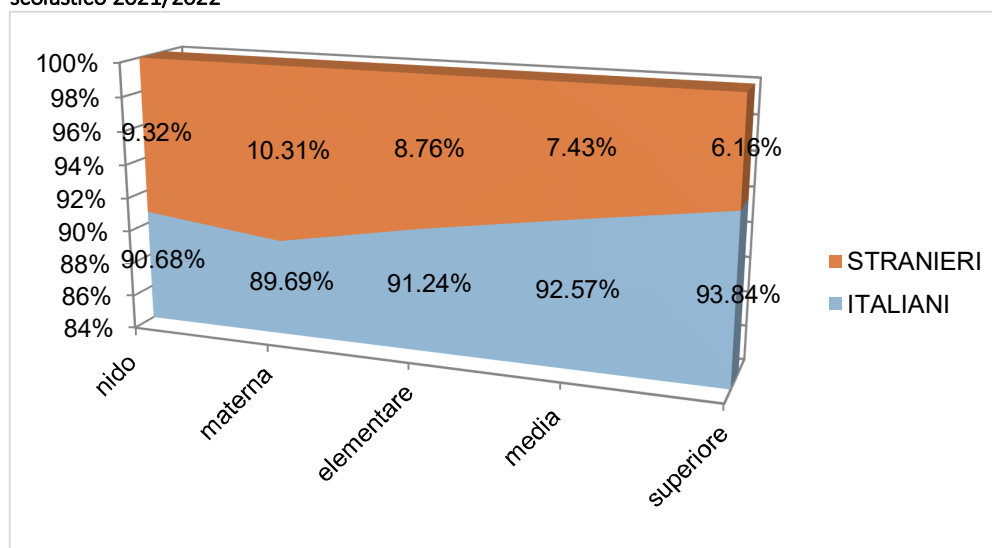
Distribuzione della popolazione scolastica per tipologia di scuola e sesso.  
 Anno scolastico 2021/2022



Fonte: Miur

La componente straniera (vedi grafico sottostante), rimane al di sotto del 10% per i diversi gradi di scuola, tranne che per la scuola materna. Le percentuali più alte sono concentrate al nido ed alla scuola materna e vanno via via riducendosi nei gradi di scuola successivi. L'esatto contrario avviene nella popolazione italiana.

Distribuzione della popolazione scolastica per cittadinanza straniera e italiana a Reggio Calabria - Anno scolastico 2021/2022



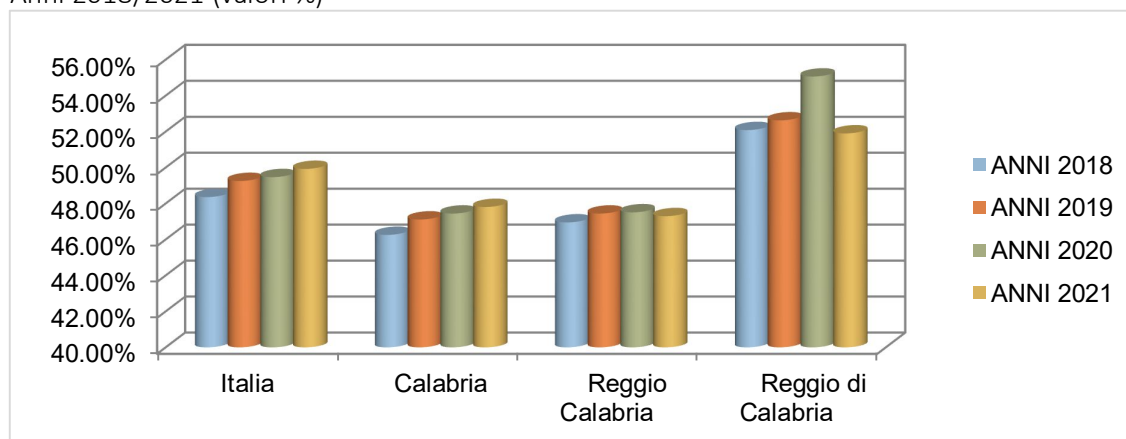
Fonte: Miur

Confrontando il dato sull'istruzione della città di Reggio Calabria con gli altri livelli territoriali, la città di Reggio Calabria registra percentuali più alte rispetto alla media nazionale.

Le persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di secondo grado nella città di Reggio Calabria sono esattamente il 52,08% al 2018 e il 51,90% nel 2021; tali percentuali si mantengono al di sopra della media nazionale, ma

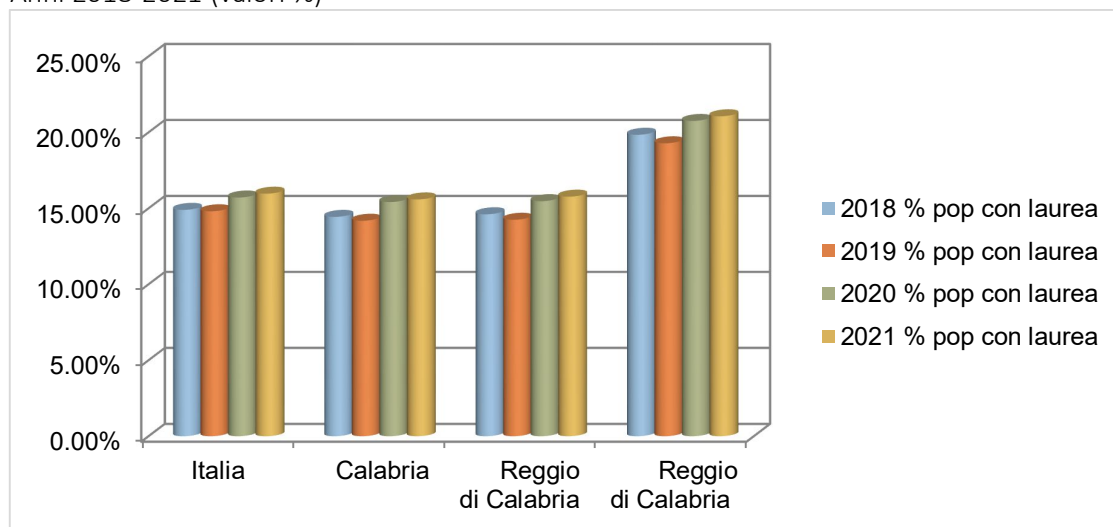
anche regionale e provinciale.

Persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di secondo grado.  
 Anni 2018/2021 (valori %)



Fonte: Istat

Persone di 25-64 anni che hanno conseguito un titolo universitario a Reggio Calabria.  
 Anni 2018-2021 (valori %)



Fonte: Istat

Negli anni presi in esame le persone di 25-64 anni che hanno conseguito un titolo di studio universitario nella città di Reggio Calabria sono in continuo e costante aumento passando dal 19,84% del 2018 al 21, 06% del 2021 distaccandosi dal dato nazionale, regionale e provinciale di circa 6 punti percentuali in più.

Il grafico di seguito riportato dà una panoramica ampia sul grado di istruzione nella città nell'arco temporale 2011-2021

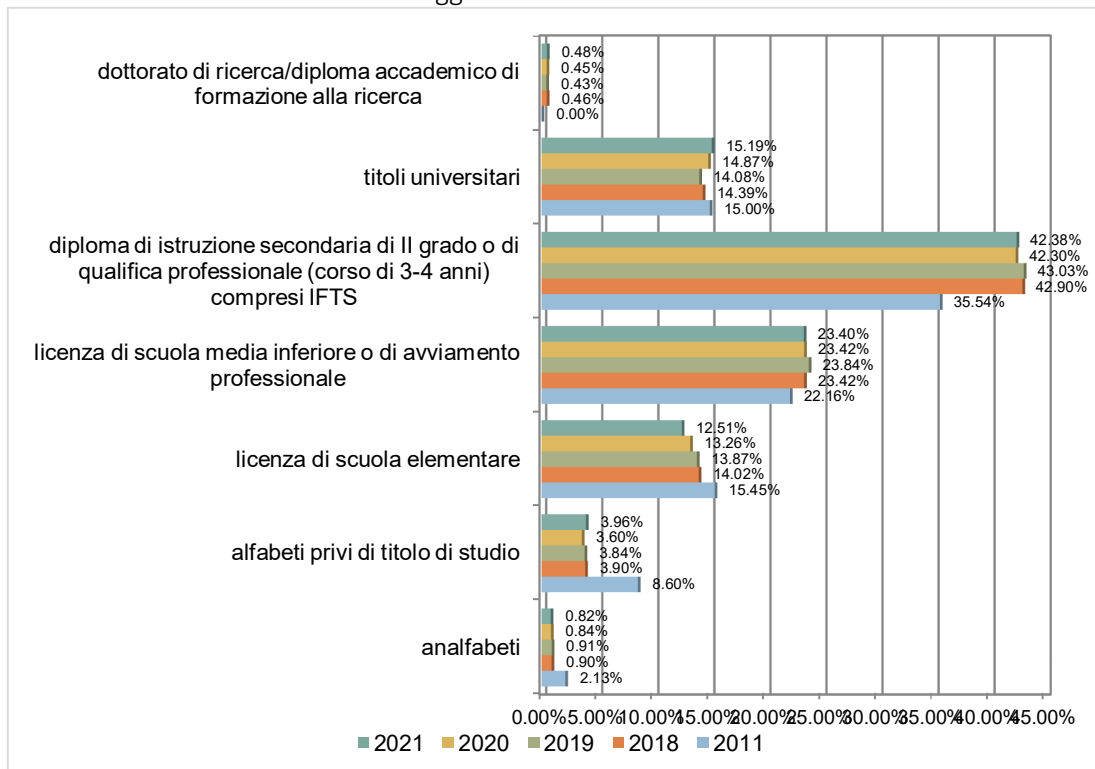
I dati danno un chiaro e immediato segnale di miglioramento del livello di istruzione. Diminuisce l'analfabetismo che passa dal 2,13% del 2011 allo 0,82% del 2021; gli analfabeti privi di titolo di studio scendono di quasi 50 punti percentuali. La percentuale





relativa al titolo di licenza media passa dal 22 al 23%. Il grado di istruzione che registra l'incremento più significativo è quello relativo al diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni) compresi IFTS che passa dal 35% al 42%.

Grado di istruzione nella città di Reggio Calabria. Anni 2011-2021 - Valori Percentuali

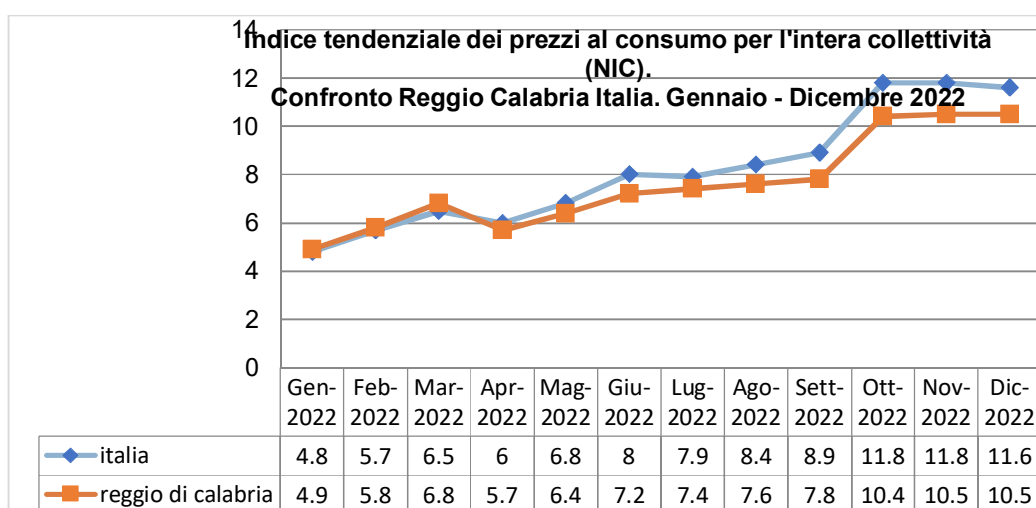


## L'Inflazione

A Reggio di Calabria l'indice tendenziale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC) mostra un preoccupante andamento crescente, in linea con la tendenza nazionale.

Dal grafico emerge chiaramente una tendenza all'aumento sia a livello comunale che nazionale raggiungendo anche valori molto elevati ascrivibili prima all'emergenza pandemica e, successivamente, all'evento bellico che ha determinato, tra l'altro, l'aumento dei prezzi delle materie prime e, conseguentemente dei prodotti al consumo.

Più in particolare l'indice dei prezzi al consumo comunale rimane leggermente al di sopra del livello nazionale nel primo trimestre dell'anno; a partire dal mese di aprile pur tendendo al rialzo,, l'indice dei prezzi comunale rimane al di sotto di quello nazionale raggiungendo il 10,5 % nei mesi di novembre e dicembre.



Fonte:Istat

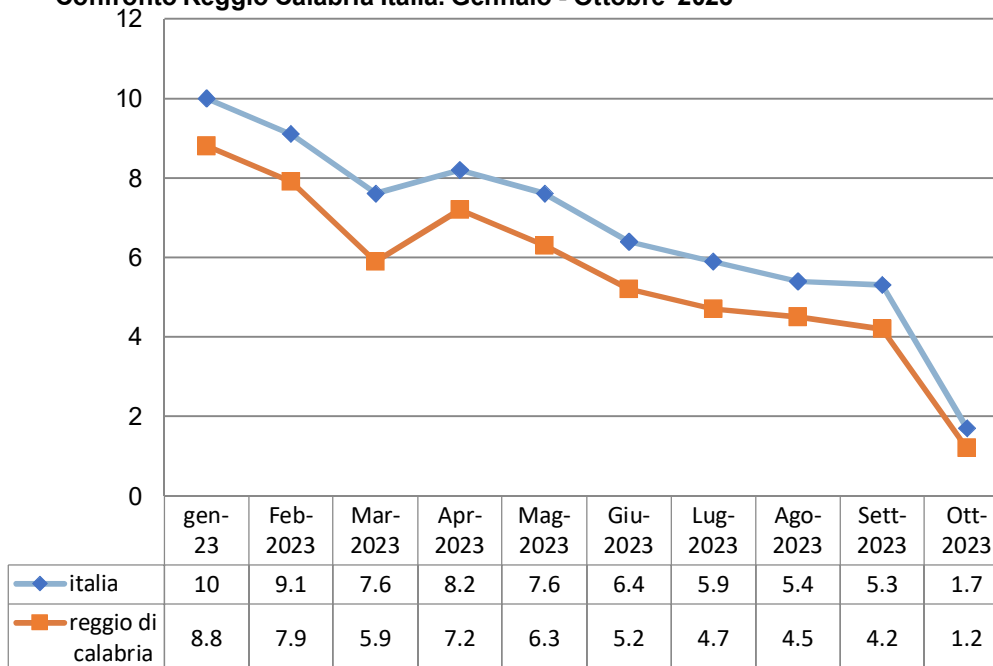
Anche nell'annualità 2023 il tasso di inflazione comunale rimane al di sotto di quello nazionale al quale si avvicina di più nel mese di dicembre con uno scostamento minimo di 0,5%.

C'è inoltre da notare come l'andamento dei prezzi nel corso del 2023 abbandona le due cifre, partendo dall'8,8% nel mese di gennaio per arrivare a ottobre con l'1,2%



**Indice tendenziale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC).**

**Confronto Reggio Calabria Italia. Gennaio - Ottobre 2023**



Fonte: Istat

**LA CONDIZIONE PROFESSIONALE A REGGIO CALABRIA**

Al 31 dicembre 2021 le forze di lavoro in Calabria sono quasi 700mila, 75mila in meno rispetto al 2011 (-9,8%). Il decremento delle persone attive sul mercato del lavoro è dovuto alla diminuzione delle persone in cerca di occupazione (55mila persone in meno, -37,1%), soprattutto fra le donne (-38,3%), e agli occupati (-3,2%), in particolare per la componente maschile (circa 14mila unità in meno, pari al -3,6%).

La quota più importante delle non forze di lavoro è formata da 348mila percettori di pensioni da lavoro o di redditi da capitali (-10,7% rispetto al 2011), mentre risultano 223mila persone dedite alla cura della casa (+8,2%) e 145mila studenti e studentesse (-9,0%)

Gli indicatori relativi al mercato del lavoro per la Calabria presentano valori diversi rispetto a quelli nazionali. Nel 2021 il tasso di occupazione è del 36,8%, nove punti percentuali sotto il valore medio italiano, come più bassa risulta la percentuale di occupate donne (28,6% contro 37,9% dell'Italia) e degli occupati stranieri (37,7% contro 53,5% dell'Italia). I tassi di disoccupazione suddivisi per genere sono più bassi delle medie nazionali, sia per la popolazione totale, sia per la sola componente straniera.

In Calabria permane una situazione piuttosto sfavorevole all'occupazione femminile e uno squilibrio di genere, con valori superiori rispetto alla media nazionale. Nel 2021, il gap di genere del tasso di attività è di circa 18 punti (uomini 51,9%, donne 33,9%), la distanza tra il tasso di occupazione delle donne (28,6%) e quello degli uomini (45,6%) di 17 punti, il tasso di disoccupazione delle donne (15,6%) è più di 3 punti superiore a quello degli uomini (12,2%). Il divario di genere si distanzia ulteriormente se si considerano i tassi della sola

componente straniera: 21 punti nel tasso di attività (uomini 58,0, donne 36,5%), più di 19 punti nel tasso di occupazione (uomini 47,3%, donne 27,9%) e 5 punti nel tasso di disoccupazione (uomini 18,4%, donne 23,5%).

Fra le province, i valori più alti del tasso di occupazione si osservano a Catanzaro (37,4%) e Reggio Calabria (37,1%), quelli più bassi a Crotona (35,3%) e Vibo Valentia (35,8%), mentre gli squilibri di genere più ampi (circa 18 punti) si riscontrano a Catanzaro e Crotona, i più bassi (circa 15 punti) a Vibo Valentia e Reggio Calabria.

Le incidenze maggiori del tasso di disoccupazione nel 2021 si osservano nelle province di Reggio Calabria, di Cosenza e di Crotona (rispettivamente 14,1%, 13,6% e 13,6%) mentre, all'opposto, Vibo Valentia e Catanzaro presentano i valori più bassi (12,9% e 13,0%). Il divario di genere è più marcato (quasi 4 punti) nei territori cosentino e catanzarese, minore (circa 2 punti) nel vibonese.

PROSPETTO 1 - POPOLAZIONE RESIDENTE DI 15 ANNI E PIÙ PER CONDIZIONE PROFESSIONALE O NON PROFESSIONALE E INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO. CALABRIA. Censimenti 2021 e 2011

CONDIZIONE PROFESSIONALE E NON PROFESSIONALE	2021						2011		
				di cui stranieri					
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Valori assoluti									
<b>Forze di lavoro</b>	<b>407.140</b>	<b>281.157</b>	<b>688.297</b>	<b>22.675</b>	<b>14.164</b>	<b>36.839</b>	<b>448.544</b>	<b>314.537</b>	<b>763.081</b>
<i>Occupato/a</i>	357.576	237.335	594.911	18.507	10.833	29.340	371.042	243.459	614.501
<i>In cerca di occupazione</i>	49.564	43.822	93.386	4.168	3.331	7.499	77.502	71.078	148.580
<b>Non forze di lavoro</b>	<b>377.745</b>	<b>548.400</b>	<b>926.145</b>	<b>16.447</b>	<b>24.599</b>	<b>41.046</b>	<b>362.609</b>	<b>554.998</b>	<b>917.607</b>
<i>Percettore/rice di pensioni da lavoro o di redditi da capitale</i>	172.432	175.684	348.117	1.359	1.325	2.683	185.269	204.761	390.030
<i>Studente/essa</i>	67.199	78.127	145.326	2.207	2.246	4.454	72.913	86.760	159.673
<i>Casalino/a</i>	15.463	207.965	223.427	1.403	15.256	16.659	4.838	201.695	206.533
<i>In altra condizione</i>	122.651	86.625	209.275	11.477	5.772	17.250	99.589	61.782	161.371
Tassi									
Tasso di attività	51,9	33,9	42,6	58,0	36,5	47,3	55,3	36,2	45,4
Tasso di occupazione	45,6	28,6	36,8	47,3	27,9	37,7	45,7	28,0	36,6
Tasso di disoccupazione	12,2	15,6	13,6	18,4	23,5	20,4	17,3	22,6	19,5

Fonte: Istat

PROSPETTO 2 - MERCATO DEL LAVORO: Censimento 2021

Territorio	Tasso di attività		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021
<b>Comune di Reggio Calabria</b>	47,1	45,3	36,6	38,4	22,4	15,3
<b>CALABRIA</b>	45,4	42,6	36,6	36,8	19,5	13,6
<b>ITALIA</b>	50,8	50,5	45,0	45,9	11,4	9,2

Fonte: Istat



In estrema sintesi i dati sul mercato del lavoro reggino e calabrese possono fornirci spunti molto interessanti per le politiche da attivare e fanno intravedere un quadro negativo, ma con qualche elemento che giustifica fiducia e speranza.

Dall'analisi congiunta del tasso di disoccupazione, tasso di attività e tasso di occupazione si possono verificare tre scenari:

- a) aumento della disoccupazione, stazionarietà o aumento dell'occupazione, aumento del tasso di attività;
- b) diminuzione della disoccupazione, stazionarietà o diminuzione dell'occupazione, diminuzione del tasso di attività;
- c) diminuzione della disoccupazione, aumento dell'occupazione, aumento del tasso di attività.

Lo scenario "C" è quello ottimale, lo scenario "B" è il peggiore, lo scenario "A" è molto positivo. Analizzando il periodo 2011-2021 il comune di Reggio Calabria, come anche la Calabria, si trova principalmente nello scenario "B" che conferma un'alta disoccupazione e tassi di occupazione e di attività molto più bassi di quelli fisiologici per un sistema economico, anche se registra un lieve incremento del tasso di occupazione dal 2011 al 2021.

# SEZIONE 2

**VALORE PUBBLICO,  
PERFORMANCE**



## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

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, 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, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### SEZIONE 2.1 IL VALORE PUBBLICO

La mission istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione consiste nella creazione di Valore Pubblico a beneficio della propria Comunità di riferimento, concretizzata nei diversi stakeholders con la quale essa si interfaccia.

Ciò vuol dire corrispondere ai bisogni (espressi ed inespressi) della comunità, intesa quale sommatoria di cittadini ma anche come sistema di dinamiche relazionali, adottando una gestione economica delle risorse finanziarie improntata all'efficienza, all'economicità ma soprattutto alla sostenibilità.

La sfida è rilanciare le potenzialità di sviluppo del territorio, nonostante l'estrema criticità del contesto economico-sociale di questi ultimi anni.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 172/2020 e successive mm. e ii. sono stati definiti gli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione, attraverso i quali si intende perseguire la vision dell'Amministrazione e tradurre operativamente le linee di mandato del Sindaco.

Alla luce di quanto sopra, si inserisce la novità normativa del concetto di Valore Pubblico, concetto mutuato dalle logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Tale introduzione normativa è finalizzata, 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.

*“Per valutare le Pubbliche Amministrazioni territoriali è necessario applicare un cambio di paradigma, valutandole scientificamente la sottosezione Valore Pubblico del PIAO rappresenta un'innovazione sostanziale. Il concetto, proveniente dalla letteratura scientifica e già presente nelle Linee Guida 2017-2020 DFP, nel PNA 2019, nelle Relazioni CNEL 2019 e 2020, si profila quale stella polare e catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente.*

*Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida DFP (Dipartimento della Funzione Pubblica) intendono: «il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza».*

*Ciò comporta che un Ente pubblico genera Valore pubblico allorquando il suo agire complessivo determina un miglioramento delle dimensioni nelle quali il concetto stesso di valore pubblico è articolato, con specifico riferimento alla baseline di partenza”.*

Il Valore Pubblico<sup>5</sup> può essere pertanto e interpretato come il miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni (economico, sociale, ambientale) determinato

<sup>5</sup> CERVAP (2023), il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico, è un centro di ricerca dell'Università degli Studi di Ferrara



dall'agire delle diverse categorie di organizzazioni, istituzioni, utenti e stakeholder, valutato congiuntamente degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione. Ogni cittadino potrebbe avere la propria idea di Valore Pubblico. Si tratta, infatti, di un concetto "caleidoscopico", che può cambiare a seconda di chi lo osserva, oltre che del tempo e dello spazio in cui viene osservato.

Per generare Valore Pubblico, e quindi benessere, sui cittadini e sugli utenti di oggi e di domani, le Pubbliche Amministrazioni dovrebbero essere in grado di erogare servizi in maniera efficace ed efficiente, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. Per creare benessere, occorre finalizzare verso il Valore Pubblico le proprie performance e contenere i rischi che potrebbero comprometterlo o ridurlo, a partire dalla cura della salute (economico-finanziaria, organizzativa, professionale, di genere, infrastrutturale, digitale, informativa, ecc.) delle risorse dell'ente.

Il processo di creazione di Valore Pubblico coinvolge inoltre altri attori istituzionali e non del territorio, organizzazioni del Terzo Settore che, operando in filiere o network, migliorano il livello di benessere dei cittadini.

Gli impatti generati da questi attori sul benessere dei propri utenti e stakeholder dovrebbero essere programmati, misurati e valutati tramite specifici indicatori di impatto. Diventa quindi essenziale individuare metodi di misurazione e rappresentazione del Valore Pubblico creato, basati sui seguenti cardini metodologici:

- un Meta-indicatore del Valore Pubblico (indicatore composito), costruito come risultanza di un'architettura coordinata di indicatori di performance da inserire negli strumenti di programmazione, misurazione e valutazione delle PA;
- una Scala del Valore Pubblico, capace di misurare quanto l'amministrazione sta creando o consumando Valore Pubblico rispetto alle condizioni iniziali.

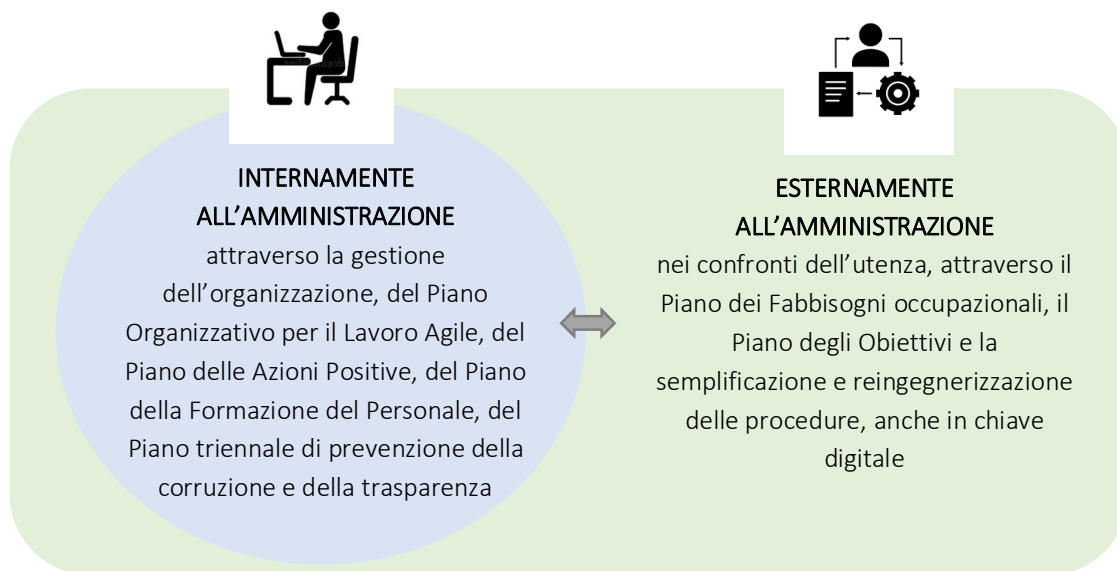
Il Valore Pubblico<sup>6</sup> è progettato partendo dalle fondamenta degli enti e attraversandone i processi vitali. In senso più ampio il Valore Pubblico concerne non solo gli impatti finali ma anche le dinamiche della sua generazione e va inteso quale livello complessivo di benessere dei cittadini, creato da una PA coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, curando la salute delle proprie risorse in modo funzionale a migliorare le sue performance organizzative specifiche (di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale e di efficacia quantitativa) e trasversali (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità e equilibrio di genere), e infine governando queste ultime in funzione del miglioramento complessivo degli impatti tramite le strategie di generazione del valore. La "Piramide del Valore Pubblico" consente di rappresentare il contributo degli obiettivi operativi posti in essere dai diversi portatori di interesse e delle relative performance in modo funzionale alle strategie per la generazione di tale valore.

In tale architettura concettuale va inserita la tematica della programmazione integrata e finalizzata alla creazione e alla protezione di Valore Pubblico, attraverso lo strumento del PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione).

<sup>6</sup> E. Deidda Gagliardo, R. Saporito (2021), "Il Piao come strumento di programmazione integrata per la creazione di Valore pubblico" in *Rivista Italiana di Public Management* Vol.4, n.2/2021; pp. 216-233





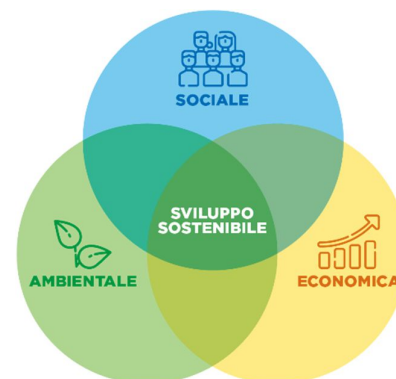


Entrambi i livelli di operatività si incrociano a loro volta con le principali dimensioni del concetto di Valore Pubblico, suggerite dalla dottrina di riferimento e pienamente condivise dall'ente Comune, nello specifico:

**DIMENSIONE ECONOMICA** *relativa alle diverse componenti del sistema economico territoriale (imprese, associazioni, sindacati, professionisti etc...) nonché al quadro articolato del sistema economico locale nel suo complesso*

**DIMENSIONE SOCIALE** *connessa al benessere psicofisico della cittadinanza (nella sua varia accezione, minori, disabili, anziani, soggetti con fragilità ma anche esercenti la cittadinanza attiva), alla dimensione socio-culturale che rappresenta la componente identitaria del territorio ed alla sfera dei diritti costituzionalmente riconosciuti*

**DIMENSIONE AMBIENTALE** *relativa alla capacità del territorio di far fronte alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche ma anche alla capacità di valorizzare tali asset in un'ottica di migliore qualità della vita ma anche di attrattività turistica*



Le dimensioni sopra descritte non sono promuovibili autonomamente ma rappresentano un insieme articolato ed interdipendente, in cui i processi correlabili ad una di esse inevitabilmente influiscono sulle altre, così come mutuato dalla teoria economico-aziendale della Scuola di Harvard che associa l'azienda (nella sua accezione più ampia, quindi anche pubblica) ad un sistema ciberneticamente interconnesso<sup>7</sup>.

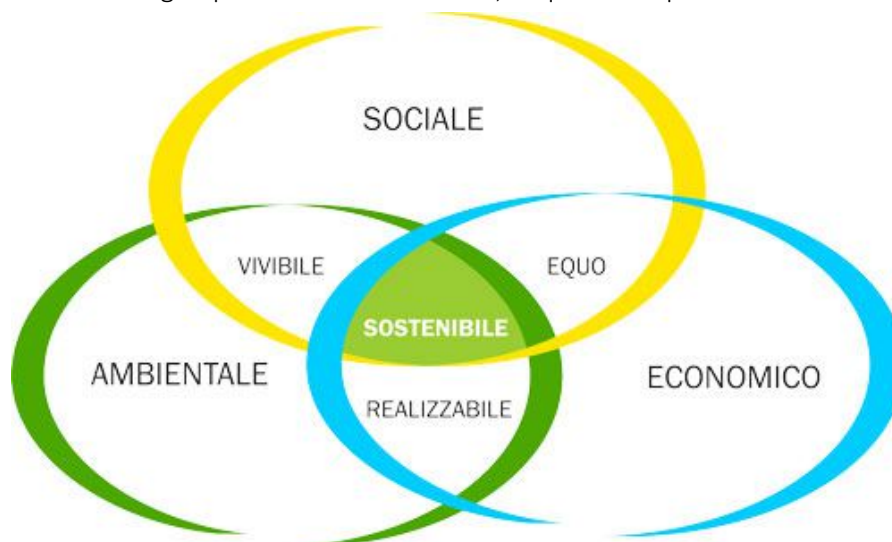
<sup>7</sup> R. Anthony (1965), *Planning and Control Systems*, Harvard, Cambridge

Sviluppando tale teoria ed applicando un approccio di public governance possiamo interpretare l'impatto sulla società territorialmente circoscritta a livello delle 3 dimensioni sopra citate.

L'interconnessione e l'interoperabilità degli interventi ad esse correlate favoriscono il perseguimento di politiche di sviluppo cittadino:



Pertanto dall'intersezione delle tre dimensioni si traducono concretamente le principali caratteristiche dell'agire pubblico la concretezza, l'equità e la qualità.



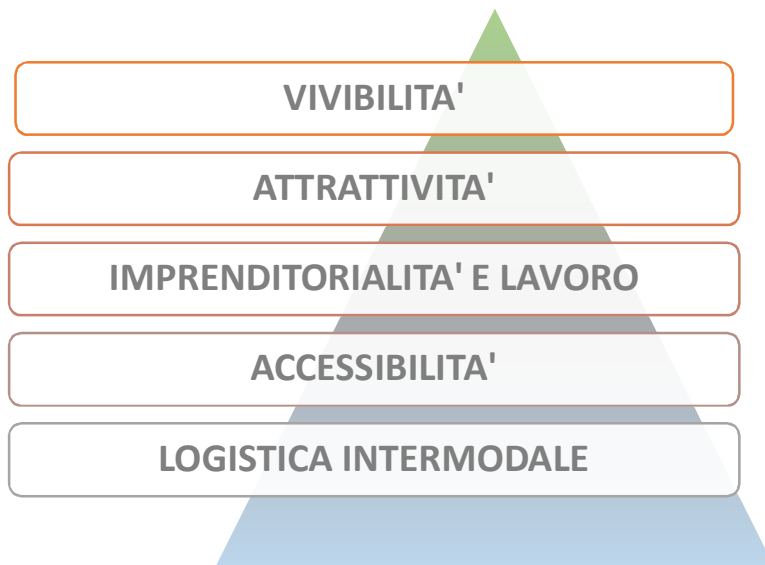
In tale ottica l'Ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, curando la salute delle risorse e migliorando le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti misurabili.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

Il Valore Pubblico si misura in termini di benessere specifico o impatto settoriale: laddove il benessere sia associabile a molteplici dimensioni di impatto, il Valore Pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo o equilibrio tra gli impatti<sup>8</sup>.

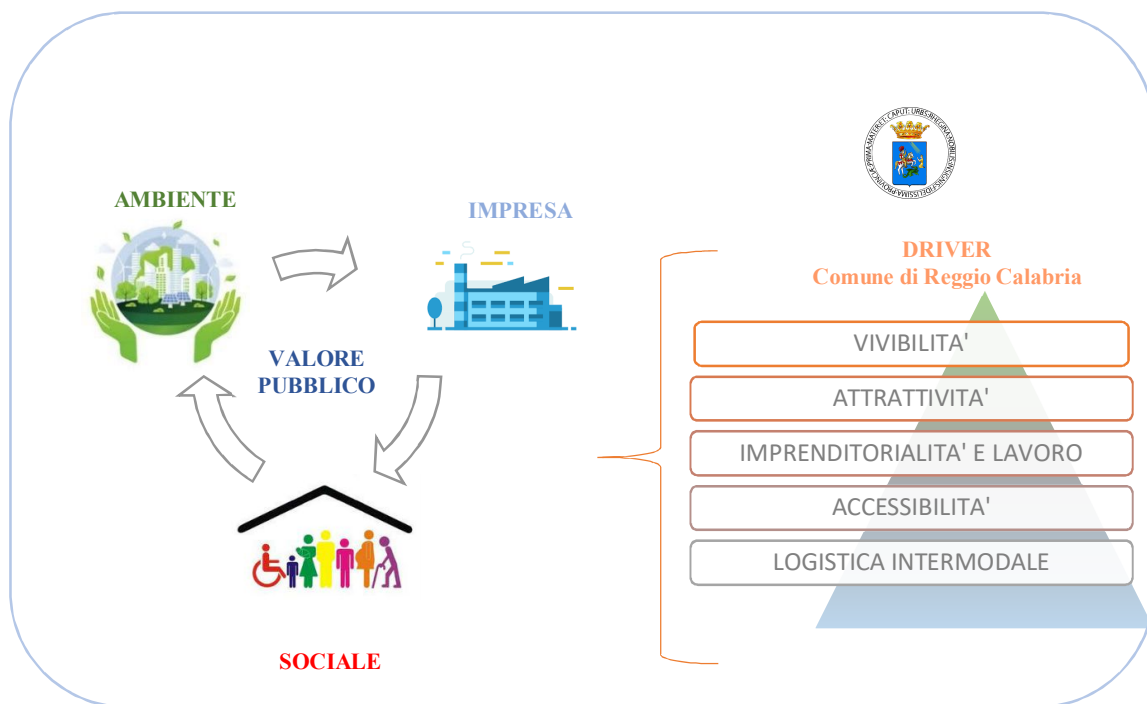
<sup>8</sup> E. Deidda Gagliardo (2015), *Il Valore Pubblico. La nuova frontiera delle performance*, RIREA (Rivista Italiana di Ragioneria ed Economia Aziendale)

L'ente Comune, in base alle sue competenze istituzionali ed all'approccio politico di fondo che ne guida l'operato ha individuato i seguenti driver operativi:



Il perseguimento di interventi volti alla traduzione esecutiva dei driver sopra riportati traduce operativamente la declinazione degli obiettivi strategici di mandato dell'ente. Tutto ciò facendo riferimento alle previsioni dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU che ingloba i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs.





L'implementazione degli obiettivi strategici connessi agli obiettivi operativi consentirà il perseguimento a vario titolo del valore pubblico articolato nelle sue dimensioni, parimenti contribuendo a perseguire gli obiettivi 2030 dell'ONU, i 17 Goals congiuntamente approvati dalle Nazioni Unite per fronteggiare gli asset fondamentali importanti per lo sviluppo economico equo e globale, prendendo anch'essi in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – mirando a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Nello specifico l'Agenda ONU 2030 si basa su "5 P" (Persone, Prosperità, Pace, Partnership, Pianeta) e individua 3 dimensioni di sostenibilità (sociale, ambientale, economica) alle quali si aggiunge la sostenibilità istituzionale.

La misurazione del Valore Pubblico, in un confronto tra baseline, target a preventivo e risultato a consuntivo, si intende effettuare tramite indicatori connessi agli obiettivi strategici, misurandolo in termini di benessere complessivo, profilandosi come indicatore composito sintetico calcolabile quale media ponderata degli indicatori analitici di realizzazione, efficacia, efficienza e risultato dei diversi obiettivi operativi correlati ai driver.

In tale ottica, il Valore Pubblico è tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere.



Calcolare la misura sintetica del Valore Pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra consuntivo e preventivo.

Tale visione è integrata all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in quanto ogni obiettivo definito dal Comune di Reggio Calabria rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei driver (vivibilità, attrattività, imprenditorialità e lavoro, accessibilità e connessione, intermodalità) identificati dall'Amministrazione quali leve propulsive dello sviluppo territoriale, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.

In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni, grazie ai 5 driver indicati, determina l'impronta della transizione del Valore Pubblico che caratterizza la Città di Reggio Calabria, permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un'attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati. La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dal Comune di Reggio Calabria rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente".

## SEZIONE 2.1.2 - GLI INDIRIZZI STRATEGICI DELLE LINEE PROGRAMMATICHE E DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)

In linea con il contesto descritto nei paragrafi precedenti, il Comune di Reggio Calabria ha approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 90 del 21 ottobre 2021 le Linee Programmatiche da realizzare nel corso del mandato e che confluiscono in un declinato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) secondo le dimensioni in elenco:



INDIRIZZO STRATEGICO 1  
RIFIUTI ZERO



INDIRIZZO STRATEGICO 2  
TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL VERDE PUBBLICO  
SVILUPPO ECOSOSTENIBILE E BENESSERE DEGLI ANIMALI



INDIRIZZO STRATEGICO 3  
VALORIZZAZIONE DEL MARE E DELL'ASSET STRATEGICO  
COLLINA-FIUMARE-MONTAGNA



INDIRIZZO STRATEGICO 4  
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO, BENI E SPAZI COMUNI PER  
LA COLLETTIVITA', QUARTIERI VIVIBILI



INDIRIZZO STRATEGICO 5  
LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI E NUOVE OPERE



INDIRIZZO STRATEGICO 6  
MOBILITA' INTERMODALE E MOBILITA' DOLCE



INDIRIZZO STRATEGICO 7  
REGGIO CITTA' TURISTICA DI ARTE E CULTURA  
TRA MAGNA GRECIA ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA



INDIRIZZO STRATEGICO 8  
IMPRESA, LAVORO E FORMAZIONE



INDIRIZZO STRATEGICO 9  
ISTRUZIONE, SPORT E GIOVANI



INDIRIZZO STRATEGICO 10  
INCLUSIONE SOCIALE, FAMIGLIA E TUTELA DELLE FASCE  
DEBOLI



INDIRIZZO STRATEGICO 11  
INNOVAZIONE, QUALITA' DEI SERVIZI, EFFICIENTAMENTO  
DELLA MACCHINA COMUNALE



**SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Gli obiettivi sopra riportati derivano dalle Linee Programmatiche di mandato del Comune, per come esplicitate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) negli obiettivi operativi assegnati ai diversi settori dell'amministrazione. Nello specifico, il DUP individua, per ogni missione e programma di cui al Dlgs 118/2012, i relativi programmi operativi, successivamente articolati per settore di competenza e con appositi indicatori e target pluriennali.

Risulta fondamentale sottolineare come gli obiettivi esplicitati nel DUP 2023-2025 e le dimensioni ed i driver del Valore Pubblico sopra delineati presentino una forte connessione con i sopracitati obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals) inseriti nell'Agenda 2030 dell'ONU, per come da prospetto sotto riportato.



PROSPETTO DI RACCORDO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI  
 CON LE DIMENSIONI DEL VALORE PUBBLICO

SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

DRIVER	OBIETTIVI STRATEGICI DUP 23-25	DIMENSIONI DEL VALORE			OBIETTIVI ONU 2030
<p>VIVIBILITA'</p>	1.1 Riorganizzazione del ciclo dei rifiuti				
	1.2 Raggiungimento del 65% di differenziata				
	1.3 Passaggio del porta a porta al Sistema misto				
	2.1 Valorizzazione e salvaguardia del verde pubblico				
	2.2 Bonifica dell'amianto				
	2.2 Raggiungimento del 65% di differenziata				
	2.3 Passaggio del porta a porta al Sistema misto				
	2.4 Riqualificazione energetica ed energie rinnovabili				
	2.6 Lotta al randagismo e tutela degli animali				
	4.1 Riqualificazione e valorizzazione del patrimonio immob. comunale				
	4.2 Beni confiscati (non commerciali)				
	4.3 Spazi e beni comuni a servizio della collettività				
	5.1 Acqua				
	5.3 Riqualificazione infrastrutture sportive				
	9.1 Riqualificazione del patrimonio scolastico e servizi				
	9.2 Valorizzazione dello sport ed accesso alle discipline sportive				
<p>ATTRATTIVITA'</p>	10.1 Programmazione dei servizi nell'ambito territoriale				
	10.2 Riduzione della povertà e tutela delle fasce deboli e delle minoranze				
	10.3 Tutela dei minori e delle famiglie				
	10.5 Disabilità				
	10.6 Sostegno alla povertà				
	11.1 Benessere organizzativo				
	11.6 Accordo con lo stato per ripiano disavanzo e per rilancio investimenti				
<p>IMPRENDITORIALITA' E LAVORO</p>	2.3 Pianificazione urbana e territoriale ecosostenibile				
	3.1 Valorizzazione delle aree marittime - Zone collinari - Montagna				
	3.2 Infrastrutture e valorizzazione del mare				
	5.2 Riqualificazione dei luoghi della cultura				
	5.3 PPP per messa a rendita immobili comunali				
<p>CONNETTIVITA'</p>	7.1 Rilancio del turismo e destagionalizzazione dei flussi				
	7.2 Promozione della storia e della cultura del territorio				
	7.3 Promozione e incentivazione degli eventi artistici				
	2.5 Creazione di una economia circolare ecosostenibile				
	4.2 Beni confiscati (commerciali)				
	8.1 Sostegno all'imprenditoria				
<p>INTERMODALITA'</p>	8.2 Formazione e support per la nuova imprenditoria giovanile				
	11.7 Management Partecipate				
	10.4 Sanità				
	11.1 Ampliamento della dotazione Organica Comunale				
	11.3 Semplificazione procedurale				



## 2.2 PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance del Comune di Reggio Calabria è lo strumento metodologico che consente di misurare la Performance Organizzativa nonché la Performance Individuale del personale dirigente, del personale incaricato di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale.

L'attuale S.M.V.P., in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed in linea con il quadro normativo nazionale e con l'assetto e la cultura organizzativa dell'Ente è tuttora in corso di aggiornamento, al momento si rimanda integralmente per i contenuti del SMVP vigente.

Il Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance rappresenta:

- ↳ uno strumento di supporto per coloro che saranno chiamati a valutare i collaboratori, nello spirito della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità di ognuno, ed è stato progettato con la doppia finalità di individuare uno strumento che consenta di apprezzare e valorizzare le capacità dei collaboratori e di individuarne eventuali criticità, al fine di migliorarle e di consentire una gestione trasparente e appropriata della valutazione, nel rispetto della normativa vigente;
- ↳ la condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance, ed elemento costitutivo del sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 3 D. Lgs n. 150/2009).

Le dimensioni della valutazione individuate dal S.M.V.P. sono le seguenti:

- ↳ la performance organizzativa, che esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione e/o dalle unità/strutture organizzative;
- ↳ la performance individuale, che, declinata in coerenza con la Performance Organizzativa, misura il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le dimensioni della valutazione sopra individuate hanno un impatto diverso a seconda del ruolo assegnato.

La valutazione della performance organizzativa si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso.

La Performance individuale, come sopra indicato, misura il contributo fornito da ciascun dipendente, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, ed è declinata in coerenza con la Performance Organizzativa attraverso:

- Obiettivi individuali e/o di gruppo,
- Competenze/comportamenti messi in atto

La competenza indica la modalità che un individuo ha nel ricoprire un ruolo, ovvero nel "*sapere, saper fare e saper essere*" o detto più semplicemente in ciò che conosce, nelle capacità e abilità che possiede e in come le esprime. Più comportamenti organizzativi costituiscono l'espressione di una determinata competenza.

Considerando che ruoli organizzativi diversi richiedono competenze diverse, sono stati definite schede specifiche con aspetti da rilevare per personale dirigenziale, incaricati di posizione organizzativa e personale non dirigenziale.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 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.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009 è stata approvata dalla Giunta Comunale con apposite deliberazioni.

Come richiamato in precedenza, essendo il sistema di programmazione e controllo fortemente integrato nei vari livelli della pianificazione, gli obiettivi finanziari del PEG sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP, nell'ambito degli indirizzi strategici.

Il PEG, infatti, è strettamente legato al DUP, come espressamente previsto nel principio contabile sulla programmazione e per come innovato dalla , declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, quale cornice di riferimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa. Rispetto a questo si rimanda ai contenuti della Sezione operativa del DUP 2023-2025, approvato con Deliberazione di Consiglio n.53 del 29/07/2022.

Il Comune di Reggio Calabria ha definito il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance nel documento approvato in prima istanza con Deliberazione di Giunta Comunale n.90/2012 è stato aggiornato con la deliberazione di G.C. n. 84 del 09.07.2020 adeguando il Sistema alle modifiche apportate dal Decreto Legislativo 74/2017 al Decreto Legislativo n.150/2009, in coerenza con l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance del Comune di Reggio Calabria è lo strumento metodologico che consente di misurare la Performance Organizzativa nonché la Performance Individuale del personale dirigente, del personale incaricato di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale.

L'attuale S.M.V.P., in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed in linea con il quadro normativo nazionale e con l'assetto e la cultura organizzativa dell'Ente è tuttora in corso di aggiornamento, al momento si rimanda integralmente per i contenuti del SMVP vigente.

Il Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance rappresenta:

- uno strumento di supporto per coloro che saranno chiamati a valutare i collaboratori, nello spirito della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità di ognuno, ed è stato progettato con la doppia finalità di individuare uno strumento che consenta di apprezzare e valorizzare le capacità dei collaboratori e di individuarne eventuali criticità, al fine di migliorarle e di consentire una gestione trasparente e appropriata della valutazione, nel rispetto della normativa vigente;
- la condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance, ed elemento costitutivo del sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 3 D. Lgs n. 150/2009).

Le dimensioni della valutazione individuate dal S.M.V.P. sono le seguenti:

- la performance organizzativa, che esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione e/o dalle unità/strutture organizzative;
- la performance individuale, che, declinata in coerenza con la Performance Organizzativa, misura il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di risultato e

di comportamenti

agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le dimensioni della valutazione sopra individuate hanno un impatto diverso a seconda del ruolo assegnato.

La valutazione della performance organizzativa si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso.

La Performance individuale, come sopra indicato, misura il contributo fornito da ciascuna persona, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, ed è declinata in coerenza con la Performance Organizzativa attraverso:

- Obiettivi individuali e/o di gruppo,
- Competenze/comportamenti messi in atto

La competenza indica la modalità che un individuo ha nel ricoprire un ruolo, ovvero nel "sapere, saper fare e saper essere" o detto più semplicemente in ciò che conosce, nelle capacità e abilità che possiede e in come le esprime. Più comportamenti organizzativi costituiscono l'espressione di una determinata competenza.

Considerando che ruoli organizzativi diversi richiedono competenze diverse, sono state definite schede specifiche con aspetti da rilevare per personale dirigenziale, incaricati di posizione organizzativa e personale non dirigenziale.

L'attuale Ciclo della Performance del Comune di Reggio Calabria è un sistema integrato che permette di valutare le singole strutture organizzative e il personale di riferimento, e le relative prestazioni.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

Il PIAO è diventato il nuovo fulcro della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente, degli obiettivi gestionali assegnati alle posizioni dirigenziali e dei relativi indicatori per la misurazione della performance dell'Ente e la valutazione del Valore Pubblico generato.

Il Ciclo di Gestione della Performance mira di porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione, in particolare, attraverso i sistemi di trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità.

Inoltre, si prevede il coinvolgimento di vari soggetti all'interno dell'Ente, di seguito descritti.

Le Linee Programma che ne definiscono le azioni e ai progetti da realizzarsi nel corso del mandato.

Il PIAO ha assorbito i diversi piani: il Piano dei Fabbisogni di Personale, Piano della Performance; Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); Piano di Azioni Positive (PAP).

In seguito, l'Organismo Indipendente di valutazione della performance (OIV), in linea con gli indirizzi metodologici del Dipartimento della Funzione Pubblica, è chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance. Le principali attività dell'OIV si focalizzano sia sulla gestione e lo sviluppo del Ciclo della Performance, sia sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Infatti, esso collabora con le strutture interne ai fini della validazione della correttezza e dell'adeguatezza dei processi di misurazione e monitoraggio, decide sulle modifiche da adottare al Sistema di Misurazione, valida la Relazione sulla performance e propone la valutazione annuale dei dirigenti apicali. Inoltre, promuove gli



interventi per lo sviluppo della Cultura della performance, presenta al Sindaco la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell'Ente, promuove gli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti ed esprime pareri non vincolanti sulle tematiche del Ciclo di Gestione della Performance e delle risorse umane.

Infine, partecipano al Ciclo della Performance le figure all'interno dell'Amministrazione, sia a livello dirigenziale sia non dirigenziale, ovvero il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti ed il personale non dirigente.

Gli Obiettivi di performance provvisori assegnati ai Dirigenti sono quelli previsti nell'annualità 2024 del PIAO 2023/2025, che saranno sostituiti da quelli approvati con il PIAO definitivo per il triennio 2024/2026, adottato entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio per il medesimo triennio (il cui termine di scadenza è stato differito al 15.03.2024).

SEZIONE 2.3 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio: dalla relazione alla transizione digitale.

#### Il contesto del Comune di Reggio Calabria

Il Comune di Reggio Calabria, soprattutto grazie alle risorse finanziarie del Pon Metro 14-20 di cui è beneficiario, ha avviato operativamente la propria trasformazione digitale, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti con la comunità.

In tale solco, la graduale evoluzione in chiave digitale dei servizi comunali mira, complessivamente, ad affrontare il percorso di accelerazione digitale e di trasformazione customer oriented rivolto ai cittadini ed ai city user.

Tale necessità, per altro, si è manifesta in modo esponenziale e dirompente durante l'epidemia da Covid-19.

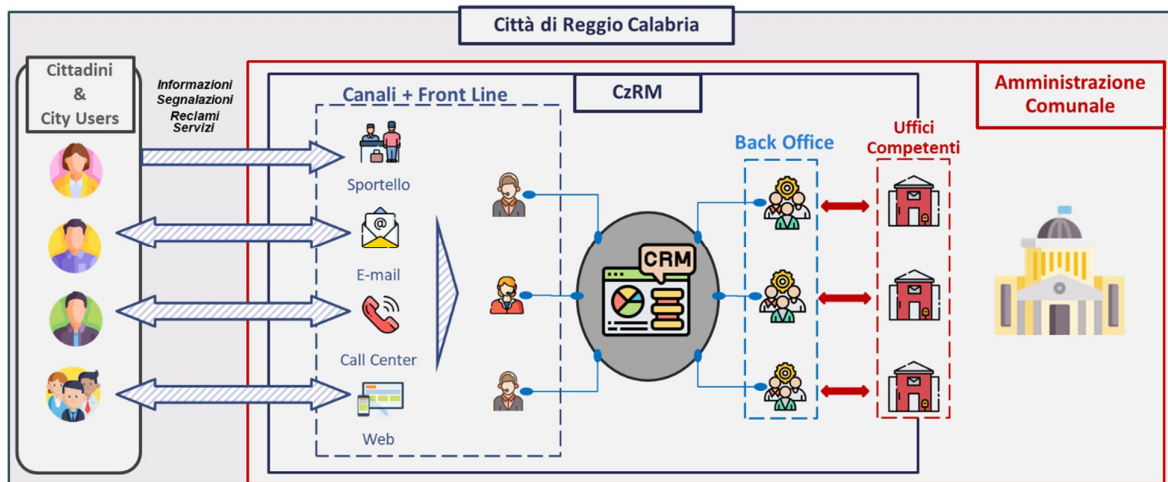
A titolo esemplificativo, le suddette risorse finanziarie hanno consentito all'Ente di attivare i pagamenti elettronici attraverso la piattaforma abilitante PagoPA, la finalizzazione dell'app-IO, del portale del Turismo, della Partecipazione, dello Sportello Virtuale Unico con fruizione attraverso il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) ed è di imminente ultimazione la modalità di accesso ai servizi online, attraverso eIDAS, quale regola di autenticazione a livello UE.

Su questo riassunto presupposto, il prossimo triennio (2023-2025) si caratterizzerà per il rilascio di un consistente numero di servizi digitalizzati.

Inoltre, gran parte del sistemico perimetro dei servizi comunali informativi e dispositivi, convergeranno, progressivamente, all'interno del realizzando progetto di "Sportello Polivalente e multicanale" (del quale si dirà a breve), affiancando alla modalità di autonoma fruizione digitale (web self-service), misure ed interventi di tipo analogico (sportelli fisici) e multicanale (contact center), operanti in una logica assistiva dell'utenza quale contrasto alla problematica del digital divide ed al supporto alla transizione al digitale. Il "cuore" del sistema – per come di seguito rappresentato - è l'utilizzo di un Citizen Relationship Management (CzRM), quale tecnologia finalizzata a relazionare l'organizzazione pubblica e gli utenti - attuali

e potenziali – e di misurare i dati generati dai flussi informativi scaturiti dall’interazione tra Amministrazione ed utenti.

SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



Per soddisfare l’obiettivo del miglioramento continuo nella gestione della relazione con i cittadini, attraverso la misurazione della performance, il CzRM è strategico, poiché, in economia espositiva, esso costituisce:

- il luogo» dove confluiscono le informazioni provenienti dagli altri gestionali sull’ erogazione dei servizi di varia natura (idrico, tributario, anagrafico ecc.) e vengono ricondotti alla singola persona, tracciando uno storico per ogni singolo utente delle pratiche attive ed archiviate
- la «banca dati delle banche dati» dell’amministrazione, imponendo un data base «standard» per il superamento dell’attuale dispersione e frammentazione degli archivi attuali, a beneficio dell’unicità e veridicità del dato.

Il Comune di Reggio Calabria, dunque, in una logica di transizione al digitale, nel ridisegnare la propria organizzazione e la rispettiva architettura dei sistemi informativi, sta realizzando l’anzidetto Sportello Polivalente e Multicanale per dare supporto a 360 gradi ai cittadini nell’accesso ai servizi comunali. Il progetto intende agire attraverso l’individuazione di un modello tecnologico di riferimento per una soluzione integrata di più componenti applicative che prevedono le seguenti riassunte due complementari modalità attuative, entrambe “saldate ed integrate” nell’enunciato Citizen Relationship Management :

- Contact Center, quale gruppo di “postazioni” ove poter erogare/fruire dei servizi comunali informativi e dispositivi, in multicanalità e multilingue (anche inglese, limitatamente alle informazioni turistiche), anche ai fini delle comunicazioni di pubblica utilità.
- Sportello Unico per il cittadino, quale insieme di “postazioni” “fisiche” situate in un’area altamente accessibile del Centro Direzionale Comunale (Cedir) e priva di barriere architettoniche.

In tale contesto, anche la struttura organizzativa – e non solo tecnologica - del Comune di Reggio Calabria ha la necessità di accrescere la propria capacità di azione amministrativa,



accelerando il passo per traguardare l'obiettivo di modernizzazione. In siffatta direzione, l'Ente ha avviato una serie di iniziative con l'obiettivo prioritario di consolidare le competenze digitali dei dipendenti dell'Amministrazione per l'erogazione di formazione in modalità "in aula" ed "e-learning" per i dipendenti coinvolti nel processo di Digital Transformation.

Il progetto intende agire attraverso l'implementazione di due principali servizi:

- ↳ Progettazione della transizione digitale, che prevederà: un'attività continuativa di monitoraggio delle attività di progetto, attraverso la predisposizione degli strumenti di Program & Project Management; un supporto nella definizione dei Piani strategici dell'Amministrazione, afferenti ai seguenti ambiti:
  - Cybersecurity;
  - Infrastrutture Cloud;
  - Dematerializzazione dei processi;
  - Finanziamenti.
- ↳ l'avvio di un supporto continuativo (task force) ai Referenti chiave preposti alla gestione degli ambiti nella progettazione alla transizione digitale.
- ↳ Affiancamento alla transizione digitale, che prevedrà:
  - la messa in piedi di un processo di Learning experience fondato su quattro pilastri:
  - Assessment iniziale delle competenze digitali con evidenza dei gap formativi da colmare;
  - Disposizione di un Curriculum formativo personalizzato sulla base dei gap identificati;
  - Assessment finale di verifica delle competenze acquisite;
  - Rilascio di badge sulla base dei risultati ottenuti per Area di Competenza DigComp.
  - Sono previsti inoltre dei servizi di formazione relativi alle tematiche trattate all'interno dei piani strategici.

In modo coerente con le/la strategia per la crescita digitale del Paese nonché del piano triennale per l'informatica della PA, il Comune di Reggio Calabria sta procedendo nell'implementazione della digitalizzazione dei servizi offerti ai cittadini migliorando così il livello di fruizione, l'accessibilità e la sicurezza. A tal fine, l'Ente comunale è impegnato nella definizione del prossimo Pon Metro 21-27 e dalle specifiche risorse messe a disposizione dal PNRR.

Trasformazione e transizione digitale: semplificazione e digitalizzazione

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO venga fornito il dettaglio delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'Agenda Semplificazione 2022-2026 focalizza l'attenzione su tre linee di intervento:

- La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
- La velocizzazione delle procedure
- La semplificazione e la digitalizzazione



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Nel riportare nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2025, si evidenzia che, in ragione della novità dell'adempimento, sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti. Si evidenzia che, rispetto alla precedente edizione dell'analogo documento (2022-2024), poiché l'Ente non ha più la titolarità del servizio acquedotto, sono stati esclusi i relativi servizi di "CANONE SERVIZIO IDRICO INTEGRATO"

ID	AREA	SERVIZIO	PROCEDURA / PROCEDIMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT	2023	2024	2025
1	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Dichiarazione di iscrizione, variazione, cessazione a ruolo	x	x	x
2	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Emissione bollettini e ricalcoli	x	X	x
3	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Istanza di rateizzazione	x	X	x
4	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Istanza di rateizzazione	x	X	x
5	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Istanza di rimborso	x	X	x
6	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Istanza di rimborso	x	X	x
7	TRIBUTI	TARI		Avviso pagamento	x	x	x





SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

			TARES - TARI - TARSU				
8	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Avviso accertamento	x	x	x
9	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Pagamento avviso accertamento	x	x	x
10	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Ingiunzione, intimazione, pignoramenti in conto corrente	x	x	x
11	TRIBUTI	TARI	TARES - TARI - TARSU	Sgravi	x	x	x
12	URBANISTICA	GESTIONE EDILIZIA PRIVATA S.U.E.	PERMESSO DI COSTRUIRE PERMESSO DI COSTRUIRE	PERMESSO ORDINARIO PERMESSO PIANO CASA PAGAMENTO DEGLI ONERI	x	x	x
13	URBANISTICA	GESTIONE EDILIZIA PRIVATA S.U.E.	EDILIZIA LIBERA - CILA	EDILIZIA LIBERA - CILA	x	x	x
14	URBANISTICA	GESTIONE EDILIZIA PRIVATA S.U.E.	SCIA	SCIA	x	x	x
15	URBANISTICA	GESTIONE EDILIZIA PRIVATA S.U.E.	SEGNALAZIONE CERTIFICATA DI AGIBILITA'	SEGNALAZIONE CERTIFICATA DI AGIBILITA'	x	x	x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

16	WELFARE	ANZIANI	Strutture socio-assistenziali residenziali e semiresidenziali per anziani legge 328/2000, Legge regionale n. 23/2003	Strutture socio-assistenziali residenziali e semiresidenziali per anziani legge 328/2000, Legge regionale n. 23/2003	x	x	x
17	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Accesso ai nidi di infanzia	pagamento mensile	x	x	x
18	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Attribuzione contributo- Contributo straordinario canone di locazione	Attribuzione contributo	x	x	x
19	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Istituzione elenco comunale per strutture socio assistenziali	Istituzione elenco comunale per strutture socio assistenziali	x	x	x
20	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Integrazione autorizzazione per strutture socio assistenziali già operanti	Integrazione autorizzazione per strutture socio assistenziali già operanti	x	x	x
21	AMBIENTE	IGIENE E MONITORAGGI O AMBIENTALE	Rimozione delle carogne animali da un'area pubblica e loro smaltimento	Rimozione delle carogne animali da un'area pubblica e loro smaltimento		x	x
22	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Regolarizzazione rapporto locativo	Regolarizzazione rapporto locativo		x	x
23	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Contrattualizzazione	Contrattualizzazione		x	x
24			Voltura alloggio	Voltura alloggio		x	x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO					
25	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Calcolo canone locazione	Calcolo canone locazione		x	x
26	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Comunicazione per la verifica dei canoni di locazione	Comunicazione per la verifica dei canoni di locazione		x	x
27	PATRIMONIO EDPATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Rateizzazione	Rateizzazione		x	x
28	PATRIMONIO EDPATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Ampliamento nucleo	stabile temporaneo		x	x
29	PATRIMONIO EDPATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Diffida a rilascio	Diffida a rilascio		x	x
30	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	Dichiarazione IMU	Istanza di rimborso		x	x
31	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	IMU	Istanza di compensazione		x	x
32	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	IMU	Istanza di rateizzazione		x	x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

33	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	IMU	Richiesta di ricorso, reclamo e mediazione		x	x
34	URBANISTICA	VIGILANZA E PUBBLICA INCOLUMITA'	PREVENZIONE, SICUREZZA E PUBBLICA INCOLUMITA'	PREVENZIONE, SICUREZZA E PUBBLICA INCOLUMITA'		x	x
35	URBANISTICA	GESTIONE TERRITORIALE: CERTIFICAZIONE ED ESISTENZA VINCOLI	Certificazione destinazione urbanistica - CDU	Certificazione destinazione urbanistica - CDU		x	x
36	URBANISTICA	GESTIONE TERRITORIALE: CERTIFICAZIONE ED ESISTENZA VINCOLI	Certificazione vincoli tutori ed inibitori	Certificazione vincoli tutori ed inibitori		x	x
37	WELFARE	INCLUSIONE SOCIALE, POLITICHE DELL'IMMIGRAZIONE E DELL'ACCOGLIENZA, CITTADINANZA E PARTECIPAZIONE	Assegno nucleo familiare (3° figlio)	Servizio di inserimento richieste su sistemi della PA Centrale (INPS...) Amministrazione comunale inserisce per il cittadino le richieste ed effettua un primo filtro per richieste non valide Il procedimento viene poi gestito dalla PA Centrale		x	x
38	WELFARE	DISABILI	Assistenza - Centri Socio-educativi Assistenza - Centri Socio-educativi per minori diversamente abili	Servizio di assistenza al Cittadino		x	x
39	WELFARE	DISABILI	Assistenza - Centro diurno per disabili adulti	Assistenza - Centro diurno per disabili adulti		x	x
40	WELFARE	DISABILI	Rilascio Contrassegni disabili	Rilascio Contrassegno Pagamento ,marche da bollo		x	x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

41	WELFARE	ANZIANI	Assistenza domiciliare per anziani	Assistenza domiciliare per anziani		x	x
42	WELFARE	ANZIANI	Servizio di trasporto sociale per anziani non sufficienti	Pagamento di quota di compartecipazione erogazione del servizio di trasporto		x	x
43	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Servizi Socio Educativi per minori	Servizi Socio Educativi per minori		x	x
44	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Servizi Socio Educati	Assistenza domiciliare ai minori		x	x
45	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Ordinanza di sgombero per occupazione abusiva	Ordinanza di sgombero per occupazione abusiva			x
46	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Ordinanza di sgombero per decadenza di assegnazione	Ordinanza di sgombero per decadenza di assegnazione			x
47	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Emergenza abitativa	Emergenza abitativa			x
48	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Dismissione Patrimonio	Dismissione Patrimonio			x
49	PATRIMONIO ED ERP	STRUTTURA ERP- SERVIZIO LOCAZIONE PATRIMONIO	Gestione amministrativa del patrimonio ERP	Gestione amministrativa del patrimonio ERP			x
50	TRIBUTI	CONTENZIOSO	Contenzioso tributario	Contenzioso tributario			x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

51	TRIBUTI	CONTENZIOSO	RISCOSSIONE (preetto ingiunzione-riscossione coattiva)	RISCOSSIONE (preetto ingiunzione-riscossione coattiva)			x
52	TRIBUTI	CONTENZIOSO	RISCOSSIONE (preetto ingiunzione-riscossione coattiva)	RISCOSSIONE (preetto ingiunzione-riscossione coattiva)			x
53	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	IMU	Verifica e controllo			x
54	TRIBUTI	ICI-TASI-IMU	IMU	Ingiunzione, intimazione, pignoramenti in conto corrente			x
55	WELFARE	ICI-TASI-IMU	IMU	Accertamento accertamento con adesione			x
56	WELFARE	FAMIGLIE E MINORI	Contributo economico per gli affidatari	Contributo economico per gli affidatari			x
57	WELFARE	DISABILI	Servizio di assistenza al Cittadino	Interventi per favorire la vita di relazione			x
58	WELFARE	DISABILI	Servizio di assistenza al Cittadino	Servizio di assistenza al Cittadino Compartecipazione di spesa con cittadino			x
59	WELFARE	DISABILI	Servizio di assistenza al Cittadino	Assistenza domiciliare soggetti diversamente abili			x
60	WELFARE	DISABILI	Trasporto	Contributo di spesa			x



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

61	WELFARE	DISABILI	Contributo di Spesa Pagamento imposta di bollo	Concessione di contributo per il superamento barriere architettoniche negli edifici privati			x
62	WELFARE	DISABILI	Contributo di Spesa Paga	Servizio spazio famiglia			x
63	WELFARE	Welfare	Servizio di pronta accoglienza per minori	Servizio di pronta accoglienza per minori			x



## SEZIONE 2.2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si ricorda che il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 prevedeva che il nuovo approccio valutativo per stimare l'esposizione al rischio corruttivo (v. Allegato 1 al PNA 2019) venisse recepito non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023. Inoltre, negli ultimi anni sono intervenuti significativi mutamenti nell'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento al ricambio della Dirigenza. Per tali ragioni il PTPCT 2021-2023 è stato oggetto di una profonda attività di rielaborazione dei contenuti, rispetto ai Piani degli anni precedenti, con particolare riguardo al processo di gestione del rischio. Di seguito si riportano in sintesi le tappe del lavoro svolto. In prima fase si è proceduto alla consultazione dei Dirigenti settore, mediante l'invio di questionari e successive richieste di contributi scritti al fine di: - coinvolgerli nella definizione del nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo, secondo le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2019; - ottenere una loro valutazione circa l'efficacia delle misure anticorruzione in essere, compresa la proposta di eventuali correttivi o l'introduzione di nuove misure ad hoc. In seguito, le indicazioni emerse sono state analizzate e rielaborate dal RPCT e dall'Unità anticorruzione, pervenendo alla definizione dello schema di Piano. L'attuale Piano 2023/2025 tiene conto delle risultanze del lavoro che ha coinvolto l'intera struttura organizzativa.

La Sottosezione 2024-2026, pertanto, recepirà e consoliderà il lavoro di rielaborazione effettuato a partire dal PTPCT 2021-2023.

Si è avviata la consultazione pubblica sul sito web istituzionale dell'Ente, per consentire ai soggetti portatori di interessi (c.d. stakeholders) di fornire eventuali contributi. E' in aggiornamento la rete dei referenti in seguito alle nuove assunzioni dello scorso 30 dicembre. Con l'aggiornamento 2024/2026 del PTPCT 2023/2025 si terrà conto delle novità importanti in tema di prevenzione del rischio corruttivo evidenziate con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'implementazione del PTPC 2024/2026 si baserà essenzialmente sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza, in particolare, esaminate le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel precedente piano, si individueranno aree di rischio confacenti con il d.lgs. 36/2023 in vigore dallo scorso 1° luglio.

Nel contempo è stata aggiornata l'All. "E" (Tabella nuovi obblighi di pubblicazione) dell'attuale PTPCT con le ultime modifiche previste dalla delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 con la quale è stato approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022.

### SEZIONE.2.2.1 LA STRATEGIA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: OBIETTIVI E PRINCIPI ISPIRATORI

Con la L. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", il legislatore nazionale ha delineato una **strategia di intervento**, basata sull'attuazione di misure e azioni finalizzate a prevenire il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, incidendo sulle condizioni ambientali che rappresentano, sulla scorta dell'esperienza maturata, quel terreno fertile nel quale il fenomeno corruttivo si sviluppa.

A tal fine, detta legge ha introdotto per ogni pubblica amministrazione, l'obbligo di dotarsi di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), da adottarsi ed aggiornarsi annualmente, in base al contesto di riferimento ed in aderenza alle linee guida fissate dal Piano Nazionale Anticorruzione (c. PNA) adottato dall'Anac.

A far data dal 2021 (come disposto dall'art 6, comma 2, lett. d) del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. n. 113 del 6 agosto 2021) il legislatore ha disposto che la programmazione



delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione confluiscono in una apposita sezione del Piano integrato di attività e di organizzazione (c.d. PIAO).

L'inserimento della strategia anticorruptiva nell'ambito del PIAO, sottolinea come quest'ultima non debba intendersi *"come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma(...) considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio di cittadini ed imprese"* (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

In tale ottica la programmazione della strategia anticorruptiva, attraverso l'individuazione di misure di contrasto al fenomeno corruptivo, è da considerarsi direttamente funzionale alla creazione di valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita, del benessere economico, sociale ed ambientale della comunità di riferimento.

In altre parole, come evidenziato dal PNA 2022, *"Prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e perseguire obiettivi di imparzialità e di trasparenza (...) contribuisce a generare valore pubblico riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa"*.

#### OBIETTIVI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**Creare un contesto sfavorevole alla corruzione**

**Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione**


**Aumento della capacità di individuare casi di corruzione**

**Consolidamento, sia tra i dipendenti pubblici che nella società civile, dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa**

**Salvaguardia dell'immagine della Pubblica Amministrazione**

**Contribuire a generare valore pubblico**

#### PRINCIPI DELLA STRATEGIA DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

- 
- 1) Elaborazione e attuazione della strategia corruttiva secondo modalità che rafforzino i livelli di partecipazione e collaborazione sia dei soggetti interni all'ente, sia di quelli esterni
  - 2) Progressiva analisi delle attività dell'ente e individuazione di quelle a rischio corruttivo
  - 3) Programmazione di azioni **finalizzate ad incidere sulle prassi e sul concreto funzionamento dell'ente, con l'obiettivo di contrastare il rischio potenziale che si verifichino fatti corruttivi**



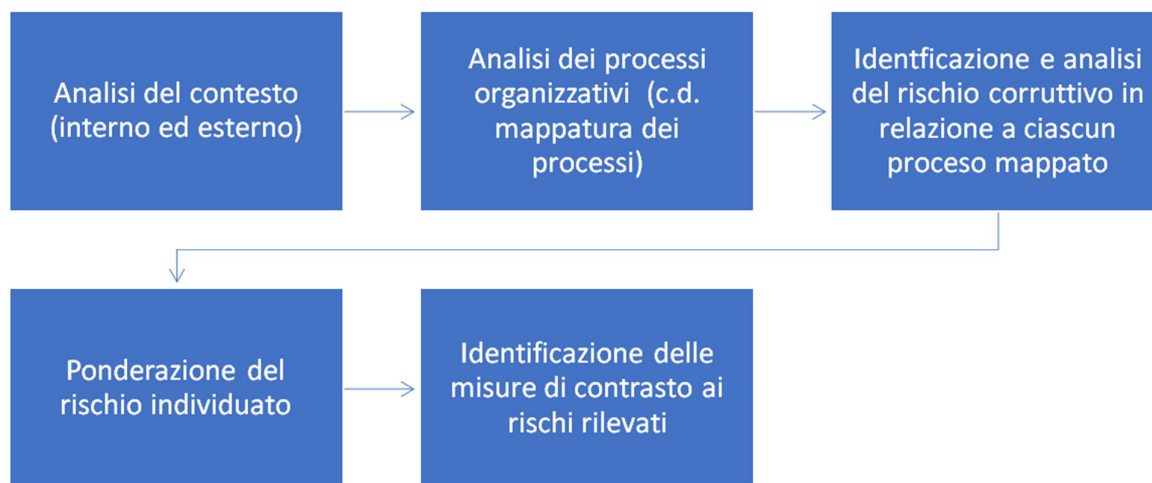
La programmazione della strategia anticorruptiva, oggetto della presente sezione del Piao 2023/2025:

- ✦ non rappresenta, pertanto, un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo da realizzare e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.
- ✦ tiene conto dei principi per la gestione del rischio tratti da UNI ISO 31000 2010, secondo cui:

### LA GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE:

- Fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione
- Aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli
- Si basa sulle migliori informazioni disponibili, quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e pareri di specialisti
- Deve essere in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione
- Tiene conto dei fattori umani e culturali, ovvero individua capacità, percezioni e aspettative delle persone, esterne ed interne, che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione
- Non può prescindere dal coinvolgimento dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicurando così che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata
- E' dinamica
- Favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione

Sulla scorta dei predetti principi, evitando l'attuazione di processi formalistici o meramente burocratici, al fine principalmente di assicurare la migliore efficacia della strategia anticorruptiva, si promuove l'assunzione di responsabilità in capo a tutti i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione e di attuazione del Piano tra cui, in particolare, gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), i dirigenti, il personale dell'ente, ma anche la società civile, i quali concorrono, a vario titolo, al processo di gestione del rischio che si articola nelle seguenti fasi, più approfonditamente descritte nel presente piano:



### SEZIONE.2.2.2 GLI ATTORI DEL SISTEMA DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE E RELATIVE COMPETENZE

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione è strettamente legata al grado di diffusione della cultura organizzativa della gestione del rischio all'interno dell'ente. L'ampio coinvolgimento dell'intera struttura comunale nel processo di costruzione della strategia di contrasto al fenomeno corruttivo - inteso nella sua accezione più ampia, coincidente cioè con qualunque forma, ancorché non rilevante ai fini penali, di cattivo uso del potere pubblico - favorisce un'ampia responsabilizzazione, e a più livelli, dell'intera organizzazione; fattore indispensabile, quest'ultimo, per assicurare l'effettiva realizzazione del piano e, per tale via, il miglioramento del livello di benessere della comunità locale, che risulta inevitabilmente compromesso dal verificarsi di casi di cattiva amministrazione.

Di seguito si indicano i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione ed attuazione del piano e le relative competenze.





## IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA (RPCT)

- 1) Si identifica, giusta nomina disposta con determinazione sindacale n. 03 del 27 gennaio 2021 con il **Segretario Generale dell'ente, dott.ssa Maria Riva**.
- 2) coordina il processo di elaborazione della sezione del PIAO sull'anticorruzione e trasparenza, ai fini della relativa adozione da parte della Giunta Municipale nei termini previsti dalla normativa in materia;
- 3) verifica, avvalendosi della propria struttura di supporto o richiedendo specifiche attività di audit, l'efficace attuazione delle misure relative all'anticorruzione ed alla trasparenza e la loro idoneità a perseguire i risultati previsti, esercitando compiti di vigilanza, controllo e acquisizione di dati e informazioni dai dirigenti e dai referenti; propone modifiche;
- 4) propone, avvalendosi della propria struttura di supporto, modifiche alla sezione del PIAO sull'anticorruzione e trasparenza, nel caso in cui vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- 5) Verifica, d'intesa con i Dirigenti dei Settori, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che si verifichino fatti corruttivi;
- 6) Predisporre la relazione annuale - secondo le indicazioni dell'ANAC - recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nella sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza;
- 7) Definisce, in collaborazione con i Dirigenti interessati ed il Dirigente del Settore Risorse Umane, procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- 8) Segnala alla Giunta e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui abbia avuto diretta conoscenza;
- 9) Coordina, avvalendosi della propria struttura di supporto, l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- 10) Ha il compito di occuparsi dei casi di riesame delle istanze di accesso civico;
- 11) Effettua la segnalazione dei nominativi dei dipendenti che non hanno provveduto alla obbligatoria pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi della disciplina legislativa vigente, di dati che siano stati oggetto di una richiesta di accesso civico cd. "semplice" (art. 5, c. 10 e art 43, c. 5 del d.lgs. 33/2013);
- 12) Verifica, avvalendosi della propria struttura di supporto, l'attuazione del codice di comportamento integrativo dell'Ente, tenendo conto delle attestazioni rese periodicamente dai dirigenti, e ne cura la diffusione;
- 13) Avuta conoscenza o notizia dell'esistenza o dell'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità, ai sensi dell'art 15, comma 1, del D.Lgs n. 39/2013, avvia nei confronti dell'interessato il procedimento di accertamento e assume provvedimenti sanzionatori previsti dalla vigente normativa;



- 14) Riceve le segnalazioni di illeciti formulate dai dipendenti pubblici (cd *whistleblowing*) e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute (v. deliberazione Anac n. 840/2018);
- 15) Verifica (avvalendosi della propria struttura di supporto o richiedendo specifiche attività di audit), la sussistenza di irregolarità nello svolgimento di procedure amministrative che possano avere riflessi sulle strategie di prevenzione della corruzione e di fenomeni di non corretta gestione amministrativa;
- 16) Al RPCT non viene assegnata la responsabilità di uffici che svolgano attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

### GLI ORGANI POLITICI

- 1) Valorizzano, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- 2) Assicurano al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni.
- 3) Promuovono, attraverso percorsi formativi, e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale, una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione.

In particolare:

#### Il Consiglio Comunale:

- 1) Delibera gli indirizzi strategici ai fini della predisposizione della sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), individuando gli obiettivi generali e le risorse;
- 2) Riceve i rapporti in ordine ai controlli interni e, in relazione ai relativi esiti, nonché sulla scorta della relazione annuale del RPCT, apporta eventuali modifiche al DUP relativamente agli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con apposita nota di aggiornamento.

#### La Giunta Municipale:

- 1) Adotta con propria deliberazione il PIAO, assicurando l'integrazione tra le relative sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, avendo cura che le attività programmate per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza si traducano in obiettivi di performance, il cui livello di raggiungimento incide sulla valutazione dei Dirigenti e, a cascata, sul restante personale;
- 2) Assegna alla struttura di supporto per l'attuazione del Piano e per il coordinamento del sistema dei controlli interni un adeguato numero di dipendenti non inferiore a 3, dotati di adeguate competenze, anche di tipo informatico.

#### Il Sindaco:

- 1) Nomina e revoca il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza;
- 2) Esamina le eventuali segnalazioni del RPCT sulle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, ai fini dell'esercizio dei poteri di competenza nei confronti dei dirigenti.



## I DIRIGENTI

- 1) Favoriscono la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- 2) Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure di contrasto;
- 3) Curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione attraverso la formazione e gli interventi di sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità, rivolti sia a loro stessi sia ai dipendenti assegnati ai propri uffici;
- 4) Promuovono specifiche misure di prevenzione, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma;
- 5) Danno attuazione alle misure di propria competenza programmate nella sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza, operando in modo tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, verificando il rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati);
- 6) Forniscono, entro il 30 settembre ed il 15 gennaio dell'anno successivo, informazioni, corredate da ogni utile documentazione, circa l'attuazione delle misure generali e specifiche di propria competenza, nell'ambito della piattaforma informata dedicata (denomin. "*StrategicPA*");
- 7) Sono tenuti ad avviare, ai sensi dell'art 55- *sexies*, c. 3, d.lgs. 165/2001, i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti, che si rendano responsabili di violazioni delle misure di prevenzione previste dal presente Piano;
- 8) Dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- 9) Tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- 10) Partecipano con il RPCT alla definizione del piano di formazione e all'individuazione dei dipendenti cui sono destinate le azioni formative;
- 11) Trasmettono, di regola entro 7 giorni, al RPCT tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione e della trasparenza;
- 12) Sono tenuti a partecipare alle conferenze di servizio indette dal RPCT e a trasmettere la documentazione richiesta entro i termini stabiliti.

## DIPENDENTI ED I COLLABORATORI (ivi compresi i consulenti e gli esperti)

- 1) Hanno il dovere di prestare la collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nella sezione del PIAO sull'anticorruzione e la Trasparenza;
- 2) Forniscono ai dirigenti tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo;





- 3) Osservano e rispettano le misure contenute nella sezione Piano del PIAO sull'anticorruzione e la Trasparenza: la violazione dei doveri relativi all'attuazione della predetta sezione costituisce illecito disciplinare;
- 4) Garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento generale e integrativo;
- 5) Partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento;
- 6) Forniscono di regola entro 7 giorni, al RPCT tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione delle azioni previste nella sezione del PIAO sull'Anticorruzione e la Trasparenza.

### I REFERENTI

- 1) Sono individuati, di norma uno per ciascun servizio oppure per ciascuna misura o gruppo di misure, secondo l'allegato elenco (**Al. "D"** - Elenco Rete dei Referenti PTPCT). Eventuali successive modifiche vengono disposte con provvedimento del RPCT;
- 2) Curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del RPCT;
- 3) Svolgono compiti di collaborazione con il RPCT per il controllo ed il monitoraggio delle attività programmate nella presente sezione del PIAO;

### LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPCT

Il servizio "*Anticorruzione, Trasparenza e Rete Civica*", ricompreso nell'ambito dell'Unità operativa posta sotto la direzione del Segretario Generale, svolge le funzioni di struttura di supporto al RPCT.

Al servizio risultano in atto assegnate quattro unità di cui 2 cat. C e 2 cat. B, con competenze di carattere amministrativo/informatico.

La struttura di supporto:

- 1) svolge compiti di raccordo tra il RPCT e la struttura amministrativa dell'ente;
- 2) cura l'attività di monitoraggio circa l'attuazione delle misure previste nel PTPC;
- 3) coadiuva il RPCT nel processo di elaborazione del PTPCT;

### GLI STAKEHOLDERS

Affinché la strategia di prevenzione della corruzione possa conseguire più elevati livelli di efficacia, è indispensabile il coinvolgimento - nell'ambito del processo di elaborazione del PTPCT e dei relativi aggiornamenti - della società civile e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (c.d. *stakeholders*), destinatari delle attività e dei servizi svolti dall'ente.

Come evidenziato nel PNA 2019, "il ruolo della società civile nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione".

A tal fine, per accrescere i livelli di partecipazione degli stakeholders al processo di contrasto al fenomeno corruttivo - obiettivo individuato come strategico da parte dell'amministrazione - sono previste forme di coinvolgimento stabili mediante l'istituzione di tavoli tematici, come meglio evidenziato nella parte della presente



sezione dedicata alla progettazione del processo di formazione e di aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Inoltre, come previsto nel precedente PTPCT 2022-2024, l'Ente ha attivato - con il coinvolgimento diretto della CCIAA di Reggio Calabria - **nuove forme di coinvolgimento e confronto** con le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (c.d. stakeholders), interessate da processi di competenza dell'ente.

Già a partire dal mese ottobre 2022, è stato implementato un "modello partecipativo" che ha previsto l'utilizzo di una piattaforma online "ioPartecipo" (<https://iopartecipo.reggiocal.it>), già esistente ed ulteriormente implementata per il coinvolgimento degli stakeholders e della società civile, attraverso la compilazione di un questionario online.

Nel mese di dicembre 2022, il Presidente della CCIAA di Reggio Calabria, ha diffuso ed invitato i referenti delle Associazioni di categoria alla compilazione online del Questionario.

Sono pervenuti complessivamente nr. 18 Questionari, nei quali sono emersi alcuni dati importanti ai fini dei processi amministrativi, la trasparenza e la strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente.

- Tempi di durata e/o conclusione del procedimento (86%)
- Semplificazione dei passaggi burocratici (71%)
- Maggiore utilizzo delle tecnologie e degli strumenti per l'accesso digitale (57%)

### L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)

- 1) Verifica la coerenza della sezione del PIAO sull'Anticorruzione e la Trasparenza che il Piano sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, con il DUP ed il Piano della Performance (art 44 del d.lgs. 33/20\33);
- 2) Verifica che il sistema di misurazione e valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- 3) Offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- 4) Fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- 5) Attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, secondo le indicazioni e le tempistiche previste nella presente sezione del PIAO e le linee guida dell'Anac;
- 6) Supporta il RPCT nel monitoraggio dell'attuazione della sezione del PIAO sull'anticorruzione e la Trasparenza;
- 7) Esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento e i relativi aggiornamenti.

### Il Responsabile Amministrazione Stazione Appaltante (c.d. RASA)

Con determinazione sindacale n. 263 del 14 luglio 2016 è stata confermata la nomina del RASA nella persona del Dott. Demetrio Barreca cui era affidata la direzione *pro tempore* del Settore Appalti.



## La Gestione delle operazioni sospette di riciclaggio

Il riciclaggio di denaro è un'attività che incide sul corretto funzionamento del mercato e della concorrenza ed è spesso in stretta correlazione con la corruzione.

Ciascuna P.A. è tenuta ad adottare, in base alla propria autonomia organizzativa, procedure interne di valutazione e modalità idonee a garantire l'efficacia della rilevazione delle operazioni sospette e la tempestività della segnalazione al portale INFOSTAT-UIF della Banca d'Italia. Istruzioni operative sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette sono state fornite con il Provvedimento 23.04.2018 da parte del Direttore UIF.

L'Amministrazione comunale provvede all'individuazione delle eventuali operazioni sospette a rischio riciclaggio di cui si venga a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale, con precipuo riferimento alle operazioni concernenti i seguenti procedimenti:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione e concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati

Al fine di dare attuazione alle predette disposizioni si stabilisce quanto segue:

- il soggetto "gestore", delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni al portale UIF è individuato nella persona del R.P.C.T;
- le segnalazioni, da effettuare con le modalità previste dall'art. 7 del D.M. 25.09.2015, sono inviate nel caso si sappia, si sospetti, o si abbia ragionevole motivo di sostenere che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, sulla base degli elementi oggettivi e soggettivi a disposizione, acquisiti nell'ambito dell'attività svolta e desunti dagli indicatori di anomalia individuati col medesimo D.M., ovvero mediante l'impiego dell'**allegata Check List (All. "C.1" e All. "C.2" - Modulo antiriciclaggio checklist)** di ausilio agli operatori, oggetto di misura specifica di contrasto;
- al fine di poter dare seguito alle segnalazioni di cui sopra, ciascun Dirigente è tenuto a informare tempestivamente il R.P.C.T. circa la sussistenza di elementi di anomalia acquisiti nell'ambito dell'attività svolta; la comunicazione di tali elementi è effettuata in via riservata, per via telematica, e deve essere accompagnata da una analitica relazione contenente tutti i dati e gli elementi di sospetto acquisiti o di cui si sia comunque entrati in possesso o venuti a conoscenza;
- la segnalazione di operazioni sospette fa comunque salvo l'eventuale obbligo di denuncia all'A.G. competente.

L'Amministrazione, altresì, contribuisce nella lotta al fenomeno del riciclaggio e del terrorismo internazionale anche con riferimento alle operazioni finanziate con fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR, segnalando alla UIF eventuali operazioni sospette caratterizzate da un improprio utilizzo dei predetti fondi, in conformità all'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241 di istituzione del "Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza", oltre che degli indirizzi di cui alla Circolare MEF 11 agosto 2022, n. 30 recante "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori", come anche delle indicazioni della UIF di cui al Comunicato 11 aprile 2022 "Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi al Covid-19 e al PNRR", nonché al Comunicato 31 maggio 2022 "Segnalazioni di operazioni sospette: nuovo fenomeno per anomalie connesse all'attuazione del PNRR".



A tal riguardo è stata diramata dal Segretario Generale/RPCT apposita direttiva prot. n. 95385 del 19/04/2023, avente ad oggetto “Misure di contrasto ai fenomeni corruttivi in ordine agli interventi finanziati con i fondi PNRR”, con la quale sono state fornite specifiche indicazioni operative e relativa modulistica in merito al contrasto del fenomeno del riciclaggio, con particolare riferimento alla verifica del c.d. Titolare effettivo.

### SEZIONE 2.2.3. ANALISI DI CONTESTO

#### Analisi del contesto esterno

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi o di *mala gestio* al proprio interno.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto consente, infatti, di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Una precisazione metodologica. Nella descrizione del contesto esterno, si è fatto riferimento a fonti esterne e fonti interne all’Ente, attingendo anche ai dati ed alle informazioni fornite dalla Direzione Generale, raccolte ai fini della predisposizione del DUP 2023-2025.

#### Il territorio ed il contesto demografico

Per quanto concerne l’analisi dettagliata circa le statistiche sul territorio e le tendenze demografiche nella città di Reggio Calabria, si rimanda alla “**Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'amministrazione**” del PIAO.

#### Il tessuto economico

Il tessuto economico locale è caratterizzato da fattori di cronica criticità che si riflettono sull’andamento del mercato del lavoro. I dati Istat, con riferimento alle due componenti delle forze di lavoro (occupati e in cerca di occupazione) conferma il consueto *gap* degli indicatori del territorio reggino rispetto alla media nazionale.

Dai dati diffusi dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria relativi al terzo trimestre del 2022, elaborata su dati *Movimprese*, si registra rispetto al 2021, la nascita di 411 nuove imprese e la cessazione di 278 con un saldo positivo di 133 unità, Al 30 settembre 2022 il sistema imprenditoriale della Città metropolitana di Reggio Calabria risulta pertanto costituito da 54.491 imprese (il 28,8% delle imprese regionali), mentre il numero di quelle attive è pari a 46.359 (+0,9% tendenziale).

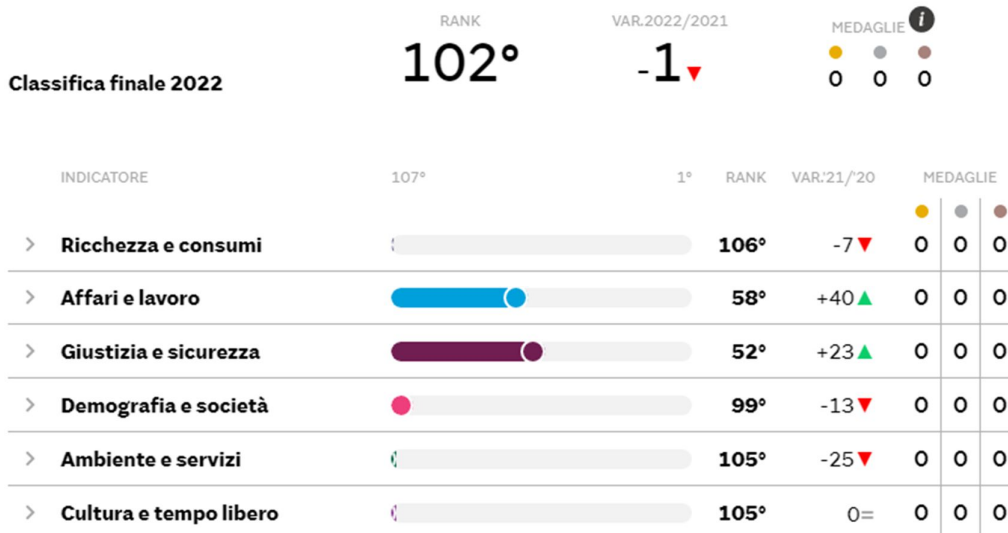
La forma giuridica predominante è quella della ditta individuale, con 36.329 unità, pari al 66,7% del totale delle imprese (il +0,4% rispetto al terzo trimestre 2021). In crescita le società di capitali (+3,7%) che rappresentano il 19% del totale. Seguono le società di persone (10,5%) e le altre forme giuridiche (3,8%).

L’analisi per settore di attività economica evidenzia una distribuzione delle imprese (più del 60% delle attività imprenditoriali) **concentrata in tre soli settori: il commercio (34,1%), l'agricoltura (15,9%) e le costruzioni (11%)**. Le imprese femminili rappresentano il 24,1% del totale, quelle giovanili il 10,9% e le straniere il 9,2% (in crescita di sole 11 unità rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente).



### Indici sulla qualità della vita

Dalla classifica elaborata dal quotidiano “Sole 24 Ore” per l’anno 2022 il Comune di Reggio Calabria si colloca al **102° posto nella classifica nazionale**, perdendo una posizione rispetto all’anno precedente.



### I fenomeni di criminalità

Di seguito si riportano i dati pubblicati da “Sole 24 Ore”, forniti dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell’Interno a seguito di segnalazioni da parte delle Forze di Polizia.

**La provincia di Reggio Calabria occupa la 63° posizione nella classifica generale del “Sole 24 Ore” - indice della criminalità 2022**

**Posizione classifica generale indice della criminalità 2022**

**63°** SU 107 PROVINCE

**L'indice peggiore**

**3° in classifica Omicidi colposi**

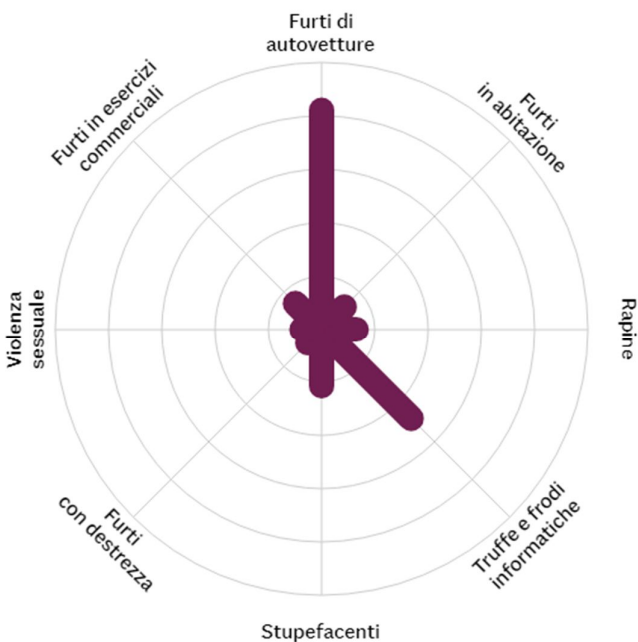
**7,1**

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 3,3

● Verbano-Cusio-Ossola 10,4





Tipologia reati	Numero denunce	Posizione della Provincia di RC nella classifica nazionale
Omicidi colposi	37	3 / 106
Rapine	48	89 / 106
Estorsione	82	56 / 106
Usura	1	46 / 106
Associazione per delinquere	11	8 / 106
Associazione tipo mafioso	4	4 / 106
Riciclaggio e reimpiego denaro	12	33 / 106
Truffe e frodi informatiche	2.512	52 / 106
Incendi	105	26 / 106
Stupefacenti	179	80 / 106
Furti di autovetture	739	15 / 106

Dall'esame della [relazione della DIA \(Direzione Distrettuale Antimafia\) relativa al primo semestre 2022](#), continua ad emergere nel territorio provinciale una pervasiva presenza della criminalità organizzata di stampo mafioso riconducibile alla 'ndrangheta.

Nel corso del primo semestre del 2022, la situazione della criminalità organizzata nella provincia di Reggio Calabria non ha fatto registrare significative evoluzioni sul piano strutturale. La 'ndrangheta si conferma un'organizzazione dotata di una struttura unitaria, governata da un organismo di vertice sovraordinato a quelli che vengono indicati come "mandamenti" che insistono in tre macroaree geografiche (la zona jonica, la tirrenica e quella di **Reggio centro**).

Gli esiti recenti delle più rilevanti inchieste restituiscono ancora una dimensione della 'ndrangheta sempre pervicace nella sua vocazione affaristico-imprenditoriale e che ha sinora dimostrato di saper diversificare gli investimenti orientandoli anche negli ambiti economici leciti che maggiormente risentono dell'attuale crisi finanziaria.

Le investigazioni concluse hanno altresì documentato la capacità della criminalità organizzata calabrese di proporsi a imprenditori in crisi di liquidità dapprima come sostegno finanziario, subentrando poi negli asset e nelle governance societarie per capitalizzare illecitamente i propri investimenti.

L'attività di prevenzione antimafia condotta dai Prefetti nel territorio nazionale, nella Regione di origine e in quelle di proiezione, ha disvelato l'abilità delle 'ndrine d'infiltrare le compagini amministrative ed elettorali degli enti locali al fine di acquisire il controllo delle risorse pubbliche e dei flussi finanziari, statali e comunitari, prodromici anche ad accrescere il proprio consenso sociale.

Anche l'attività di controllo svolta dalla Polizia Locale - nell'espletamento delle funzioni di Polizia giudiziaria - evidenzia la presenza sul territorio di fenomeni di illegalità.

Malgrado una ancora rilevante carenza d'organico, l'attività di Polizia giudiziaria, sviluppata dall'apposito ufficio N.I.C. (Nucleo Investigativo Centrale) e dalle altre specialità del Corpo, ha prodotto i seguenti risultati:

- sono state denunciate all'Autorità Giudiziaria 27 persone, delle quali 4 destinatarie di applicazione di misura cautelare personale.
- sono state segnalate numerose ditte ed accertati circa 2.800 illeciti amministrativi per un importo complessivo di circa 1.700.000,00 euro;



Inoltre, su impulso dell’Autorità Giudiziaria, la Polizia Locale ha svolto: 16 arresti, 323 notizie di reato per un totale di 367 persone denunciate ed oltre 170 deleghe di indagine.

Sul fronte dell’attività di vigilanza edilizia e di quella ecologica, grazie alla preziosa attività prestata dall’aliquota distaccata presso la sezione di Polizia Giudiziaria presso la Procura della Repubblica, si è proceduto ad effettuare: 73 deleghe di indagine espletate per l’A.G., oltre 200 sopralluoghi e 19 notizie di reato.

Per quanto concerne l’attività di polizia amministrativa e commerciale si è proceduto ad effettuare: 297 verbali amministrativi, con un totale oltre 30.000 pezzi di merce sequestrata o rinvenuta (47 i sequestri amministrativi), per mancata certificazione di marcatura europea, falsificazione di marchi, mancanza di indicazioni in lingua italiana, e circa 7 quintali di derrate alimentari sequestrate.

### SEZIONE 3.3.2 Analisi del contesto interno

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi o di *mala gestio* al proprio interno.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto consente, infatti, di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

#### L’organizzazione del Comune di Reggio Calabria.

La struttura organizzativa dell’Ente è stata interamente rimodulata con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 20/06/2023.

Per quanto riguarda l’analisi dettagliata circa la dotazione organica dell’Ente e la sua articolazione organizzativa, si rimanda alla "**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**" del PIAO.

#### Le principali politiche, obiettivi e strategie dell’Ente.

Si rinvia al programma di mandato del Sindaco, in cui sono enunciate le politiche del quinquennio 2020-2025 dell’attuale amministrazione, contenenti obiettivi e strategie dell’Ente.

#### Risorse finanziarie a disposizione dell’Ente.

Malgrado il positivo completamento del percorso decennale di attuazione del piano di riequilibrio finanziario approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 17 dell’08 febbraio 2013, l’ente permane in una condizione di debolezza finanziaria che condiziona fortemente la gestione ordinaria dell’ente, con effetti di forte contrazione della spesa corrente.

Malgrado le risorse economiche proprie siano fortemente limitate, l’ente risulta destinatario di ingenti risorse derivanti dai fondi comunitari, tra cui PON e POC Metro, destinati in prevalenza a spese per investimenti.

A dette risorse, si sono aggiunte quelle derivanti dai fondi REACT assegnati all’ente per far fronte alla crisi determinata dall’emergenza pandemica, sostenendo il rilancio dell’economia nazionale. Inoltre, l’ente è destinatario di ulteriori risorse derivanti dalla partecipazione ai bandi nazionali per l’utilizzo dei fondi messi a disposizione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

L’elenco dei progetti finanziati dal PNRR per il Comune di Reggio Calabria è pubblicato – e periodicamente aggiornato - nel portale "Amministrazione Trasparente",



sottosezione "Altri Contenuti" - "Attuazione Misure PNRR".

### Informazioni relative al sistema informatico e ai flussi informativi dei processi decisionali.

Il processo di informatizzazione dell'ente risulta ancora in fase di completamento. La strumentazione hardware in dotazione agli uffici – ancora in parte obsoleta - risulta in fase di progressiva sostituzione; l'infrastruttura di rete– specie presso la sede municipale – necessita di interventi di consistente ammodernamento.

Malgrado i progressivi passi in avanti nella direzione del processo di informatizzazione dell'ente, avviato nel recente passato, si registra ancora l'assenza, in molti settori dell'ente, di adeguati software gestionali che consentano una più efficiente e tracciata attività amministrativa connessa allo svolgimento dei procedimenti e di processi organizzativi di competenza. Si evidenzia, inoltre, la mancata completa integrazione dei software gestionali in uso, quale fattore di ostacolo al buon andamento dell'azione amministrativa.

Il superamento di tali carenze strutturali rappresenta un obiettivo prioritario per assicurare un efficace contrasto ai fenomeni corruttivi, in quanto consente: la tracciabilità, la standardizzazione dei processi amministrativi, la creazione di banche dati interoperabili, il controllo delle attività svolte da parte degli organi, interni ed esterni, a ciò deputati.

Non può non sottolinearsi, infine, come l'attività di competenza del RPCT sia fortemente limitata dalle criticità descritte, tenuto conto della enorme difficoltà registrate nella raccolta dei dati. Solo di recente (nel mese di luglio 2022) si è proceduto a dotare l'ente di una piattaforma informatica per la gestione ed il monitoraggio del PTPCT, in corso di utilizzo da parte degli uffici e dei referenti, mediante un graduale popolamento dei dati necessari.

Risulta, altresì, indispensabile un'attività di formazione del personale - sia a carattere specialistico, che generale - nel tempo compromessa dalla disponibilità di risorse finanziarie a disposizione, finora in parte prevalente di fonte comunitaria.





### Procedimenti disciplinari

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa dell'attività espletata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) negli ultimi anni, per come desunto dagli atti d'archivio:

Ann o	Procedimenti avviati	Provvedimenti sanzionatori adottati	Archiviazioni / proscioglimenti	Procedimenti sospesi	Procediment i in istruttoria
2018	14	3	5	6	-
2019	10	5	2	1	-
2020	15	4	1	11	-
2021	42	8	8	26	-
2022	11	4	3	4	-

Di seguito si riportano i processi interessati dagli eventi corruttivi rilevati nell'ambito dei procedimenti disciplinari avviati nel 2021 e nel 2022.

2021	
Processo interessato dal fenomeno corruttivo / malfunzionamento	Rischio rilevato
Registrazione della presenza in servizio del personale dipendente	Falsa attestazione della presenza in servizio e assenze prive di giustificazioni o autorizzazioni
Controllo veicoli abbandonati	Omesse sanzioni al fine di agevolare terzi
Controllo commercio ambulante	Irregolare svolgimento dell'attività di controllo al fine di agevolare o danneggiare terzi
Sequestro o rinvenimento merce	Irregolare censimento della merce sequestrata o rinvenuta
Esecuzione appalti	Mancato controllo al fine di agevolare l'operatore economico

2022	
Processo interessato dal fenomeno corruttivo / malfunzionamento	Rischio rilevato
Pagamenti per il rilascio copia atti	Omesso controllo/Irregolare gestione della cassa



#### SEZIONE.2.2.4 OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici per l'anno 2023 sono, in linea di prosecuzione con quelli individuati nel 2022:

- 1) Miglioramento del processo di informatizzazione dei flussi documentali, con particolare riferimento all'alimentazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente;
- 2) Miglioramento della chiarezza e conoscibilità all'esterno dei dati presenti nella Sezione Amministrazione Trasparente;
- 3) Il maggiore coinvolgimento della società civile rispetto alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- 4) Miglioramento della digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio;
- 5) L'incremento della formazione rivolta al personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e di rafforzamento della capacità amministrativa;
- 6) L'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione, il sistema dei controlli interni ed il processo di valutazione delle performance di Dirigenti e dipendenti.
- 7) Procedura di potenziamento dei controlli di legalità nella gestione delle risorse dei fondi europei e, in particolare, dei Fondi PNRR.

#### SEZIONE 2.2.5 ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE E RELATIVO AGGIORNAMENTO

##### OBIETTIVI RAGGIUNTI

L'attuazione del PTPCT 2022/2024, ha segnato un incisivo passaggio verso la percezione, da parte dell'intera struttura amministrativa, della strategia anticorruzione intesa come pianificazione di interventi sul piano organizzativi diretti a migliorare il buon funzionamento degli uffici. Non quindi un mero adempimento, ma uno strumento utile ad incrementare il livello di efficienza dell'ente, a vantaggio degli utenti sia interni che esterni.

Malgrado gli ostacoli determinati principalmente dalla costante contrazione del personale in servizio, aggravata dalla decadenza degli incarichi dirigenziali ex art 110 TUEL, a seguito dello stato di deficiarietà strutturale in cui versa l'ente con effetti dal 1° gennaio 2023, unitamente alla complessità della gestione finanziaria e contabile dell'ente, la strategia anticorruptiva messa a punto con il piano, ha comunque consentito di consolidare i sensibili miglioramenti già registrati nel 2021 e di proseguire nell'opera di raggiungimento di più elevati livelli di funzionamento dell'ente.

L'aver privilegiato, in particolare, misure di digitalizzazione, di regolamentazione e standardizzazione ha segnato una svolta nella concezione della pianificazione della strategia di contrasto alla corruzione, da concepirsi, come sopra evidenziato, non come uno sterile e formale adempimento calato dall'alto, ma come uno strumento operativo costruito con il contributo e la partecipazione dell'intera struttura amministrativa, in tutte le sue componenti.



Di particolare efficacia si sono rivelate le misure di contrasto generali programmate nel PTPCT 2022/2024, che hanno evidenziato un buon livello di attuazione del piano.

Tra i fattori che hanno favorito il progressivo miglioramento del sistema di contrasto al fenomeno corruttivo si segnalano:

- ✓ l'attivazione di una piattaforma informatica (a partire dal mese di luglio 2022) per la gestione ed il monitoraggio del PTPCT;
- ✓ il potenziamento della rete interna per ciascun settore dei referenti al RPCT, con oltre 50 responsabili / funzionari coinvolti;
- ✓ il coinvolgimento, tramite incontri formativi, della struttura organizzativa, al fine di favorire la più ampia partecipazione alla elaborazione della strategia anticorruptiva, grazie alla crescente consapevolezza delle finalità perseguite;
- ✓ le attività svolte dalla struttura di supporto per il coordinamento della rete dei referenti (oltre 50 dipendenti) con una costante azione di verifica ed impulso nei confronti della macchina amministrativa;
- ✓ il collegamento degli obiettivi del PTPCT con quelli del Piano della performance ed il coordinamento con gli ambiti di verifica del controllo di regolarità successiva.

In particolare, tra i principali obiettivi - **raggiunti** e già avviati con l'adozione del PTPCT 2021/2023 - che hanno impresso un rilevante positivo cambiamento organizzativo in chiave anticorruptiva, si segnalano:

- informatizzazione del processo di adozione delle deliberazioni del Consiglio Comunale e delle Ordinanze;
- miglioramento del processo informatizzato di adozione delle deliberazioni della Giunta Comunale e delle determinazioni dirigenziali, mediante, in particolare, la previsione della firma c.d. debole da parte dei responsabili di procedimento, titolari delle istruttorie delle proposte di deliberazioni e di determinazioni;
- centralizzazione della gestione della posta inviata via mail sia in entrata che in uscita, confluita tutta sulla casella di posta elettronica certificata del protocollo;
- attivazione delle scrivanie elettroniche anche ai fini della trasmissione della posta, con conseguente tracciabilità di tutte le attività svolte da ciascun dipendente;
- attivazione di una piattaforma per la gestione informatizzata dei flussi di dati da pubblicare sulla sezione amministrazione trasparente;
- attivazione della piattaforma per la gestione informatizzata ed in forma anonima della procedura di gestione del whistleblowing;
- attivazione tavoli tematici con i rappresentanti dell'associazionismo locale, al fine di coinvolgere la società civile nell'attività di elaborazione ed aggiornamento della strategia anticorruptiva. In particolare, è stato attivato un tavolo tematico inerente al processo elettorale - interessato da indagini penali evidenziate nell'analisi di contesto del presente piano - volto anche a verificare la completezza delle misure di contrasto elaborate dall'ente;
- coordinamento tra la strategia anticorruptiva e l'attività di controllo di regolarità successiva. A tal riguardo detta attività di controllo si è rivolta alla verifica delle tipologie di atti, riferiti a processi considerati a rischio, in ordine ai quali anche nel successivo PTPCT 2022/2024 ha previsto specifiche verifiche sulla regolarità amministrativa e sul rispetto delle misure di contrasto previste;



- è stata predisposta da parte del Segretario Generale specifica modulistica relativa alle dichiarazioni riferite all'assenza di conflitti di interesse ad uso dei dipendenti e dei consulenti dell'amministrazione;
- sono state diramate dal Segretario Generale direttive in materia di: proroghe contrattuali, corredata da apposita check list di controllo; modelli di clausole di contrasto al fenomeno del "pantouflage"; incarichi extra-ufficio; disciplina del whistleblowing; codice di comportamento;
- l'aggiornamento del codice di comportamento integrativo;
- l'adozione del regolamento sull'accesso civico e rinnovo della modulistica ad uso dei cittadini pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Naturalmente il cammino avviato necessita di consistenti affinamenti specie sul fronte della formazione del personale, per la quale sono stati avviati nel corso del primo semestre del 2023 dei percorsi finalizzati a rafforzare la capacità amministrativa, avvalendosi delle risorse all'uopo messe a disposizione dell'Unione Europea.

La grave carenza di personale che ha investito, come già evidenziato, anche i ruoli dirigenziali, ha rappresentato un elemento di criticità notevole rispetto al programmato processo di (ri)mappatura dei processi dell'ente, finalizzato a rinnovare l'analisi dei processi organizzativi dell'ente per una più mirata progettazione delle misure di contrasto ai rischi rilevati.

Si evidenzia, inoltre, che l'azione di monitoraggio dell'attuazione del Piano 2022/2024 è stata svolta con le rilevanti difficoltà dovute al fatto che solo dal mese di luglio 2022 l'Ente si è dotato di una piattaforma applicativa per agevolare i flussi informativi circa la gestione ed il monitoraggio del PTPCT. L'azione di impulso e di verifica è stata comunque condotta, malgrado le enormi difficoltà dovute alle criticità strutturali dell'ente, attraverso la predisposizione di tabelle/schede di monitoraggio ed una fitta corrispondenza via mail tra i Dirigenti, i Referenti e la struttura di supporto, registrando un livello di attuazione delle misure superiore al 60%.

#### METODOLOGIA DI AGGIORNAMENTO DEL PTPCT

Il percorso di revisione dell'intero assetto organizzativo dell'ente, completatosi nel mese di aprile 2022, unitamente all'assunzione di nuovi dirigenti, ha avuto inevitabili riflessi sul processo di elaborazione del piano, tenuto conto delle modifiche organizzative operate e della necessità, specie da parte dei nuovi dirigenti, di conoscere il contesto organizzativo di riferimento.

Ciò nondimeno, è stato proseguito il percorso di coinvolgimento della struttura organizzativa (in particolare dei dirigenti e dei referenti) mediante l'analisi dei processi organizzativi condivisi con i vertici della struttura burocratica, chiamati ad una partecipazione attiva nel processo di gestione del rischio.

L'approccio metodologico seguito per l'aggiornamento del PTPCT ed alla base della redazione del presente piano è orientato ai seguenti principi:



a) approccio sostanziale e non di adempimento, con particolare riferimento alla sostenibilità delle misure individuate, anche alla luce degli esiti del monitoraggio effettuato con riferimento all'annualità trascorsa;
b) introduzione di misure di prevenzione di tipo organizzativo, che vanno cioè a incidere sulle modalità con cui sono strutturati e svolti i procedimenti e le attività, piuttosto che sui controlli;
c) razionalizzazione e messa a sistema dei controlli già esistenti;
d) rafforzamento dell'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, prevedendo che tutte le misure specifiche programmate nel PTPCT siano obiettivi del Piano della Performance;
e) miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio con il coinvolgimento costante, durante tutto l'anno di Dirigenti e Responsabili di Procedimento in incontri volti a identificare nuovi rischi e ulteriori processi/attività/procedimenti, nonché valutare la sostenibilità a posteriori delle misure;
f) incidere sulla digitalizzazione degli iter procedurali, per restituire valore pubblico e porre il PTPCT come primo strumento di presidio della qualità e di miglioramento dei servizi.

In applicazione dei predetti principi si è predisposta la presente strategia anticorruptiva che tiene conto della necessità di proseguire nel percorso, avviato, ma non ancora completato, di (ri-)mappatura di tutti i processi dell'ente, in conformità: alla metodologia delineata dal PNA 2019, dalla deliberazione ANAC del 2 febbraio 2022 e dal PNA 2022 (Delib. ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023). Tale attività si è resa necessaria anche alla luce delle recenti modifiche apportate alla struttura organizzativa dell'ente ed in una logica graduale di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione e senza alcun discapito per quest'ultima.

Si è così proseguita l'analisi dei processi, secondo un ordine di priorità che tiene conto dell'analisi del contesto esterno e interno; i dirigenti hanno, elaborato proposte di misure di contrasto specifiche che, esaminate ed integrate dal RPCT, in una costante opera di confronto con la struttura organizzativa, formano oggetto del presente Piano.

Inoltre, al fine di stimolare la partecipazione anche della società civile al processo di costruzione ed elaborazione di detto strumento, tenuto conto del fatto che le consuete forme di avviso rivolte al pubblico per acquisire i relativi contributi, sono rimaste prive di risposta, è stato sperimentato un "modello" partecipativo attraverso l'implementazione di una piattaforma online finalizzata ad un maggiore coinvolgimento dei portatori di interesse (c.d. stakeholder engagement). L'iniziativa è dettagliata nell'Al. "A.1" - Descrizione Misure GENERALI (par. "13. Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile").



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

ATTIVITA'	TEMPI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILI	OBIETTIVO ATTESO
Attivazione di forme di coinvolgimento e confronto con le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, interessati da processi di competenza dell'ente	Avvio di almeno un tavolo tematico entro il mese di dicembre	Dirigenti coordinati dal RPCT E organi politici (Assessori con delega inerente i processi trattati)	Coinvolgimento dei portatori di interessi, destinatari dei processi gestiti dall'ente, nella progettazione del PTPC.
Monitoraggio dell'attuazione del PTPC	31 luglio – 30 novembre	Processi di autovalutazione da parte dei Dirigenti / Referenti Monitoraggio generale del RPCT e struttura di supporto	Verificare l'andamento dello stato di attuazione delle misure previste nel PTPC
Riunioni per singolo settore per l'analisi di eventuali criticità o necessità di aggiornamento delle misure	Almeno una riunione entro l'anno	Dirigenti e RPCT	Migliorare il livello di attuazione del piano e rimuovere eventuali criticità
Completo aggiornamento della mappatura dei processi ed analisi e progettazione del trattamento dei rischi individuati	31 dicembre 2023	Dirigenti coordinati dal RPCT	Aggiornamento della mappatura dei processi e progettazione delle misure di trattamento dei rischi individuati ai fini dell'aggiornamento del PTPC
Individuazione degli obiettivi strategici per l'aggiornamento del PTPC da parte dell'organo politico	30 novembre 2023	Organi di Indirizzo politico	Coinvolgimento degli organi politici nella elaborazione delle strategie di contrasto ai fenomeni corruttivi
Consultazione pubblica per la raccolta di proposte da parte della società civile	30 dicembre 2023	RPCT	Raccogliere proposte da parte della società civile
Proposta del PTPCT 2024/2026	20 gennaio 2024	RPCT	Aggiornamento del PTPCT



## SEZIONE 2.2.6 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Il PNA 2019 chiarisce che le amministrazioni pubbliche devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione.

La nozione di “processo” è più ampia di quella di “procedimento” e si identifica come “un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”.

Come in precedenza evidenziato, permane la necessità di proseguire nel percorso di (ri-) mappatura dei processi dell'ente secondo le linee guida contenute nel PNA 2019, dalla deliberazione ANAC del 2 febbraio 2022 ed in ultimo dal PNA 2022 (Delib. ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023).

Al fine di uniformare ed agevolare l'attività da parte delle direzioni dell'ente, è stata di recente acquisita (nel mese di luglio 2022) una piattaforma informatica sulla quale ciascun dirigente, opererà procedendo e a mappare i processi di competenza.

Detto processo è attualmente in corso di svolgimento ed ha registrato difficoltà di avanzamento in considerazione della novità della modalità operativa, ma anche delle modifiche alla struttura organizzativa di recente definizione. In relazione al processo di “asestamento” in corso, ed alla necessità di rispettare il termine per l'approvazione del PTPCT, si è concordato, in sede di conferenza dei Dirigenti, di proseguire nella mappatura, dando però precedenza ai processi identificati sulla scorta dell'analisi del contesto esterno e interno condotta sulla base delle criticità emerse su segnalazione dei dirigenti, del RPC e degli organi politici.

Per il prosieguo dell'attività di progressiva mappatura dei processi, si procederà con il seguente ordine di priorità:

1. processi in relazione ai quali si sono registrati precedenti giudiziari o “eventi sentinella” (es. procedimenti penali, disciplinari, reclami, interrogazioni o richieste di accesso da parte dei consiglieri, richieste di accesso civico);
2. processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali;
3. processi segnalati dalle commissioni consiliari di controllo e di indagine o dalle organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

**Per il dettaglio dei processi mappati si rimanda all'Al. "B" (Registro dei Rischi, processi mappati e Misure SPECIFICHE di contrasto)**

## SEZIONE 2.2.7 LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione è la fase di gestione del macro processo di gestione di rischi corruttivi in cui questi ultimi vengono identificati, analizzati e ponderati, al fine di valutare il relativo grado di rilevanza.

Occorre ribadire che, come evidenziato nel PNA 2019, per rischio corruttivo non deve intendersi unicamente la condotta che assuma rilevanza da un punto di vista penale, ma ogni ipotesi di cattivo uso del potere pubblico, che è di un ostacolo al raggiungimento di obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, obiettivi questi ultimi di promozione della legalità in quanto realizzano il precetto costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost).



### L'identificazione dei rischi

Nel quadro della individuazione dei criteri e delle modalità per valutare il rischio corruttivo in ordine ai processi mappati, in sede di conferenza dei dirigenti, coordinata dal RPC, come oggetto di analisi, ovvero quale unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi, è stato individuato l'intero processo. All'esito dell'aggiornamento della mappatura di tutti i processi, da effettuarsi entro l'anno, si procederà, dal 2024 e segg., ad incrementare il livello di dettaglio dell'analisi, esaminando le singole attività in cui si scompongono le varie fasi dei processi, cominciando con quelli di rischio elevato.

Quanto alle tecniche per l'identificazione dei rischi corruttivi, le fonti informative individuate sono le seguenti:

- 1) analisi del contesto esterno e interno;
- 2) risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- 3) confronti con i responsabili degli uffici o con il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e delle singole criticità;
- 4) risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa;
- 5) analisi di casi giudiziari che hanno riguardato l'ente o amministrazioni simili;
- 6) segnalazioni ricevute.

Alla luce delle predette fonti informative sono stati individuati per ciascun processo mappato, i possibili eventi rischiosi, la cui elencazione è ricompresa nel registro degli eventi rischiosi di cui alla allegata tabella (Al. "B" - Registro dei Rischi, processi mappati e Misure SPECIFICHE di contrasto).

### L'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi individuati tiene conto dell'esame dei fattori abilitanti, ovvero quei fattori di contesto in grado di agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Detta analisi viene condotta dai Dirigenti, supportati dal RPCT, secondo specifica scheda esemplificativa riportante un elenco, suscettibile di integrazione, di possibili fattori abilitanti; per ogni processo mappato, pertanto, ciascun Dirigente indica, in relazione ai rischi rilevati, del corrispondente elenco dei fattori abilitanti individuati.

### La stima del livello di esposizione ai rischi

In ordine alla successiva fase avente ad oggetto l'attribuzione di un indice di gravità dei rischi rilevati, in conformità alle nuove indicazioni (rispetto alla metodologia suggerita nei precedenti PNA) contenute nel PNA 2019, si è ritenuto di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, individuando quali criteri per la valutazione del grado di esposizione al rischio di eventi corruttivi, alcuni indicatori di stima del rischio, in termini di probabilità e di impatto, come riportati nelle tabelle di seguito.





SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	<b>Discrezionalità:</b> focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	<b>Coerenza operativa:</b> coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	<b>Rilevanza degli interessi "esterni"</b> quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	<b>Livello di opacità del processo,</b> misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza



SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

	“semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, ne rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	<b>Presenza di “eventi sentinella”</b> per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell’ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	<b>Livello di attuazione delle misure di prevenzione</b> sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l’attuazione delle misure
7	<b>Segnalazioni, reclami pervenuti</b> con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer <i>satisfaction</i> , avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure,	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo



	condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.		
8	<b>Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni</b> di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	<b>Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative</b> nei ruoli responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	<b>Impatto sull'immagine dell'Ente</b> misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
2	<b>Impatto in termini di contenzioso</b> , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal



			punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
3	<b>Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio</b> , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	<b>Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate</b> da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

La valutazione così condotta dai Dirigenti, rispetto ai processi mappati, si è tradotta in un giudizio complessivo di tipo sintetico (c.d. **“Matrice del rischio”** come nella tabella successiva), espresso secondo la scala di misurazione ordinale “Alto”, “Critico”, “Medio”, “Basso”, “Minimo”.

**Matrice del Rischio**

Combinazioni valutazioni PROBABILITÀ – IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio Alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo



### La ponderazione dei rischi

La fase della ponderazione implica una valutazione comparativa dei rischi rilevati “al fine di decidere le priorità del trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto”.

In linea generale, le priorità di intervento dipendono dal livello del rischio degli eventi di corruzione: bisogna, cioè, prevenire subito gli eventi con il rischio maggiore, mentre il trattamento di quelli con conseguenze e impatti trascurabili può essere differito oppure tralasciato.

Tenuto conto della modalità di stesura del presente piano – di cui si è dato conto in precedenza - si è previsto di procedere al trattamento di tutti i rischi rilevati nel gruppo di processi mappati, così come riportati nella allegata tabella.

Nella successiva attività di progressivo aggiornamento, si procederà, in via prioritaria, al trattamento dei rischi rilevati di tipo “alto” e “Critico”.

In prospettiva, esaurita la fase di (ri-)mappatura dei processi secondo la nuova metodologia, e la valutazione dei rischi individuati con i relativi trattamenti, nel 2024 e seguenti occorrerà valutare, in relazione agli effetti delle misure generali e specifiche individuate, ove correttamente attuate, il trattamento del c.d. *rischio residuo*, nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

## SEZIONE 2.2.8 IL TRATTAMENTO DEI RISCHI

Il trattamento dei rischi è la fase volta ad individuare le misure organizzative sostenibili, da attuare al fine di contrastare il verificarsi dei rischi corruttivi individuati.

Le misure di contrasto si distinguono in due tipologie:

1) le **misure generali** che si identificano con le azioni (c.d. di governo e di sistema) che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione;

Per quanto concerne eventuali rischi non presidiati dalle misure generali, sono state previste ulteriori misure di controllo per la **gestione ordinaria dei procedimenti** (legittimità, regolarità amministrative, ecc.), in ultimo con la Direttiva del Segretario Generale prot. 82011 del 03-04-2023.

Le **Misure generali** sono descritte nell'All. "A.1" (Descrizione Misure GENERALI) e le relative modalità di attuazione nell'All. "A.2" (Misure GENERALI - Attività e tempi di esecuzione).

2) le **misure specifiche** che agiscono in maniera puntuale sui rischi specifici individuati in sede di valutazione dei rischi rilevati in relazione ai processi mappati.

### MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE

Le misure di prevenzione specifiche progettate dai Dirigenti, con il coordinamento del RPCT, in esito al processo di mappatura dei processi e di analisi dei rischi individuati, sono riportate nell'All. "B" (Registro dei Rischi, processi mappati e Misure SPECIFICHE di contrasto) al presente piano, del quale formano parte integrante e sostanziale.

### COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Le misure di prevenzione di cui al presente piano costituiscono obiettivi rilevanti ai fini della redazione del piano delle performance, sotto il profilo sia della performance organizzativa (art 8 del d.lgs. 150/2009), sia della per performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009).



Le misure generali e specifiche di prevenzione, strutturate con l'indicazione dei responsabili, degli obiettivi, degli indicatori e dei tempi di attuazione, dovranno essere incluse, quali obiettivi strategici nel piano della performance e rappresentare obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e al RPCT, oggetto di valutazione della relativa performance individuale.

A tal fine l'OIV, in sede di valutazione degli obiettivi di performance individuale, acquisisce:

- a) dal RPC, apposita attestazione che comprovi l'assolvimento da parte dei Dirigenti e di ogni altro dipendente soggetto a valutazione, degli obblighi imposti dal presente piano, ivi compresi gli obblighi di trasparenza;
- b) dall'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari apposita attestazione sull'inesistenza a carico del Dirigente di Settore di sanzioni disciplinari irrogate per violazioni del codice di comportamento o delle misure previste dal presente Piano.

Il Piano della performance dovrà prevedere che il dirigente che non abbia assolto, secondo criteri di gradualità, agli obblighi derivanti dal presente Piano ed inseriti nel Piano della performance, ovvero che abbia subito una sanzione disciplinare per la violazione delle norme di cui alla precedente lettera b) che comporta l'irrogazione di una sanzione della sospensione superiore a 10 giorni venga escluso dall'attribuzione dell'indennità di risultato; analoga disposizione dovrà essere prevista per i dipendenti con riguardo all'erogazione del salario accessorio legato alla performance.

## SEZIONE 2.2.9 PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

### La Trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'[articolo 117, secondo comma, lettera m\), della Costituzione](#), è assicurata mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La trasparenza rappresenta una delle principali misure di contrasto alla corruzione ed all'illegalità nella pubblica amministrazione e deve essere finalizzata a:

- a) Favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b) Concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.
- c) Prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità attraverso l'emersione delle situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi e la rilevazione di ipotesi di cattiva amministrazione

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto. Qualora questioni tecniche (estensione dei file, difficoltà all'acquisizione informatica, etc.) siano di ostacolo alla completezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, deve essere reso chiaro il motivo dell'incompletezza, l'elenco dei dati mancanti e le modalità alternative di accesso agli stessi dati.



L'Ente deve, comunque, provvedere a dotarsi di tutti i supporti informatici necessari a pubblicare sul proprio sito istituzionale il maggior numero di informazioni possibili.

### Il sito istituzionale dell'ente e la sezione "Amministrazione Trasparente"

Il Comune è dotato di un sito web istituzionale, visibile al link <http://www.reggiocal.it> nella cui home page è collocato in modo evidente il link che rimanda ad apposito portale per la sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Nel mese di marzo 2022 è stato attivato, così come previsto dal precedente PTPCT, un apposito portale per la sezione denominata "Amministrazione trasparente" (<https://trasparenza.reggiocal.it>), all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. n.33/2013.

Tale portale, gestito da un sistema di Content Management System (backoffice) è integrato alla piattaforma applicativa AURIGA dedicata alla dematerializzazione dei documenti dell'Ente ed è alimentato in autonomia dai rispettivi settori/servizi.

Il nuovo portale "Amministrazione Trasparente" ha costituito un indispensabile strumento per il processo di informatizzazione dei flussi documentali, finalizzato a garantire la pubblicazione decentrata da parte degli uffici nel nuovo portale, con l'obiettivo di migliorare la qualità e la tempestività nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Nell'anno 2022 il numero delle visite relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" è stato pari a 56.341. Le relative statistiche sono consultabili nella sottosezione "*Altri contenuti - Dati Ulteriori*".

La sezione è organizzata e suddivisa in sottosezioni nel rispetto delle specifiche strutturali stabilite nell'Allegato al D.Lgs. n. 33/2013 intitolato "Struttura delle informazioni sui siti istituzionali". Sono, comunque, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari per conformare la sezione ai modelli, agli standards e agli schemi approvati con successive disposizioni attuative (come da All. n. 9 al PNA 2022 sottosezione 1° Liv. "Bandi di gara e contratti") o di modifica della normativa vigente.

Nel sito web è disponibile l'Albo Pretorio *on line* che, in seguito alla L. n. 69/2009, è stato attivato per consentire la pubblicazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi in un'ottica di informatizzazione e semplificazione delle procedure.

### Qualità delle pubblicazioni

L'art. 6 D.Lg. 33/2013 stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facilità, accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità".

Nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza e consentire all'utenza la reale fruibilità dei dati, informazioni e documenti, la pubblicazione nella sezione "**Amministrazione Trasparente**" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- a) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta e riferita a tutti i Settori. In particolare:



- L'esattezza fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere.
- L'accuratezza concerne la capacità, del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative.

b) **Aggiornamento:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento.

Si precisa che con il termine "aggiornamento" non si intende necessariamente la modifica del dato o dell'informazione, ma anche il semplice controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, a tutela degli interessi individuali coinvolti.

Il Decreto Legislativo 33/2013, ha individuato quattro diverse frequenze di aggiornamento:

#### **Aggiornamento "annuale"**

In relazione agli adempimenti con **cadenza "annuale"**, la pubblicazione avviene nel termine di **trenta giorni** dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

#### **Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale"**

Se è prescritto l'aggiornamento **"trimestrale" o "semestrale"**, la pubblicazione è effettuata nei **trenta giorni** successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.

#### **Aggiornamento "tempestivo"**

Quando è prescritto l'**aggiornamento "tempestivo" dei dati**, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs. 33/2013, la pubblicazione avviene **nei quindici giorni** successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

Per le tempistiche di aggiornamento, per ciascuno degli obblighi di pubblicazione, si rinvia all'**All. "E" (Amministrazione Trasparente - Tabella obblighi di pubblicazione)** al presente PTPCT.

#### c) **Durata della Pubblicazione**

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, andranno pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligatorietà di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

#### d) **Dati aperti e riutilizzo**

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere resi disponibili in formato di tipo aperto e riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art.7 del D.Lgs.33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate.

Sono dunque esclusi i formati proprietari.

Come specificato nell'Allegato 2 alla delibera CIVIT n.50/2013 (Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione dei dati) è possibile utilizzare sia software Open Source (es. Open Office, sia formati aperti (es. Rtf per i documenti di testo e csv per i fogli di calcolo).

Per quanto concerne il PDF è passibile d'impiego il formato PDF/A, i cui dati sono elaborabili a differenza del PDF in formato immagine, con scansione digitale di documenti cartacei, che non assicura informazioni elaborabili.

#### e) **Trasparenza e Privacy**





È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal Regolamento (UE) 2016/679 (RGDP) e dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i., in materia di protezione di dati personali ai sensi degli artt.1, comma 2, e 4, comma 4, D.Lgs. n. 33/2013.

I contributi economici erogati a soggetti che versano in una situazione di disagio economico o che sono affetti da condizioni patologiche andranno pubblicati ricorrendo a forme di *anonimizzazione* dei dati personali (ad es. codici numerici) al fine di consentire, in caso di ispezioni, ai competenti organi di verificarne la corrispondenza con i soggetti indicati nella graduatoria agli atti dei Servizi Sociali.

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

L'art. 43 del D.Lg. 33/2013 stabilisce al comma 3 che *"I dirigenti responsabili dell'Amministrazione degli uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge"*.

Sono responsabili degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, di cui all'All. "E" (*Amministrazione Trasparente - Tabella obblighi di pubblicazione*) del presente piano, ove risultano riportati, per ciascun adempimento, non i nominativi dei singoli dirigenti, ma i settori agli stessi assegnati.

Con Determinazione Dirigenziale del Segreteria Generale n. 2056 del 01-07-2021 ed in attuazione già al precedente PTPCT 2021-2023, è stato approvato un elenco dei Referenti del RPCT nominati da ciascun Dirigente in cui si articola il settore di rispettiva assegnazione.

Tale elenco è periodicamente aggiornato sulla base di nuove nomine o disposizioni organizzative formulate dai rispettivi Dirigenti (fornendone comunicazione al RPCT) ed è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione".

**Attualmente la Rete dei Referenti è composta da 50 dipendenti assegnati ai diversi settori (All. "D" - Elenco Rete dei Referenti PTPCT).**

### L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel programma triennale della trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale dei Responsabili di Settore.

Verifica ed attesta periodicamente ed in relazione alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

### Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

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



Il monitoraggio e la vigilanza di secondo livello sullo stato di attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono affidati al **Responsabile per la Trasparenza** che vi provvede per il tramite della struttura di supporto.

Il monitoraggio, che dovrà investire tutti gli obblighi di pubblicazione, inclusi quelli inerenti l'uso delle risorse finanziarie connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali, avverrà secondo le seguenti cadenze: entro il 30 giugno ed entro il 30 dicembre.

Al fine di assicurare un più efficiente e tempestivo sistema di monitoraggio, si prevede l'impiego di una rinnovata piattaforma informatica destinata a gestire la pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente e a svolgere una tempestiva attività di verifica al fine di superare le eventuali criticità.

### L'accesso civico

L'accesso civico c.d. "**semplice**" è il diritto, sancito dal comma 1 del d.lgs. 33/2013, di chiunque, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

L'accesso civico c.d. "**generalizzato**" è il diritto, sancito dal comma 2 del d.lgs. 33/2013, di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del predetto decreto.

L'esercizio del diritto di cui ai commi 1 e 2 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 22/02/2021 è stato approvato il regolamento organizzativo in materia di accesso civico semplice e generalizzato, al cui contenuto si rinvia.

Il registro degli accessi è tenuto in modo centralizzato presso la Segreteria Generale.

Il registro degli accessi ed il menzionato regolamento sono pubblicati nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", sottosezione di primo livello "**Dati ulteriori**", sottosezione di secondo livello "**Accesso civico**", il cui link di seguito si riporta:

[https://trasparenza.reggiocal.it/trasparenza/#/amministrazione-trasparente/26\\_207\\_accesso-civico](https://trasparenza.reggiocal.it/trasparenza/#/amministrazione-trasparente/26_207_accesso-civico)

Il monitoraggio ed il controllo circa l'esercizio del diritto di accesso civico, avvengono da parte dei Dirigenti e dal RPCT (art. 7 co. 5 del menzionato Regolamento).



### 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.

A tal fine, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "altri contenuti" verranno pubblicati i dati e le informazioni in base alle misure di prevenzione dei rischi individuati a seguito della mappatura dei processi dell'ente, come previsto nel presente piano di prevenzione della corruzione.

### Le sanzioni

1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. lgs n. 33/2013 costituisce elemento di **valutazione della responsabilità dirigenziale**, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione ed è, comunque, valutato ai fini della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Responsabili.

### Obiettivi strategici

Costituiscono obiettivi strategici in materia di trasparenza, da inserire nella sottosezione di programmazione "2.2 - Performance" del PIAO, i seguenti:

- 1) Migliorare il livello del rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente"  
Azioni:
  - progressiva implementazione del flusso automatizzato di pubblicazione dei dati nella sezione;
  - verifica dei dati pubblicati.
- 2) Miglioramento della formazione del personale sui temi della trasparenza  
Azioni:
  - prevedere, nell'ambito del piano di formazione dell'ente, specifiche giornate formative dedicate al rispetto degli obblighi di trasparenza, rivolte a tutto il personale, con particolare riferimento a quello incaricato di responsabilità procedurali o titolari di posizioni organizzativa.
- 3) Monitorare il corretto esercizio del diritto di accesso civico.  
Azioni:
  - aggiornare in modo costante, il registro delle istanze di accesso civico unitario ed informatizzato.
- 4) Incrementare il livello di partecipazione dei cittadini sul tema della legalità e della trasparenza  
Azioni:
  - organizzazione della Giornate della trasparenza, quale momento di confronto e di ascolto per conseguire due obiettivi fondamentali: a) la partecipazione dei cittadini per individuare le informazioni di concreto interesse per la collettività degli utenti; b) il coinvolgimento dei cittadini nell'attività dell'amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il controllo sociale.



## 2.2.10 MONITORAGGIO DEL PTPCT

Con **cadenza 30 giugno e 30 dicembre**, dovrà essere effettuato un monitoraggio sullo stato di attuazione della programmazione anticorruzione.

A tal fine, il monitoraggio di primo livello è svolto dai singoli Dirigenti coadiuvati dai referenti individuati per ciascun servizio, mentre quello di secondo livello viene svolto dal RPCT che si avvale della struttura di supporto.

Il monitoraggio avrà ad oggetto il rispetto dei target e degli indicatori attesi per le misure generali e specifiche programmate.

Il risultato del monitoraggio effettuato verrà riassunto in apposito report che dovrà essere trasmesso all'OIV, in relazione alle attività di competenza.

### **Integrazione del monitoraggio con il sistema dei controlli interni**

Il monitoraggio circa l'attuazione della programmazione anticorruzione sarà, altresì, effettuato anche in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, nel cui contesto verrà verificato anche l'assolvimento di tale obbligo di attestazione.

Al fine di migliorare il livello di integrazione del sistema dei controlli interni con il PTPCT, sono state adottate specifiche Direttive dal RPCT (prot. 128519 del 22-06-2022 e prot. 82011 del 03-04-2023).

A tal riguardo si evidenzia che, anche per l'anno 2023, le categorie degli atti da sottoporre al controllo successivo sono state individuate, in aggiunta a quelle fissate dall'art 147-*bis* del Tuel, in coerenza con le valutazioni di rischio formulate, rispetto ai processi mappati, in seno alla programmazione anticorruzione.



**Allegati al presente documento, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:**

Allegato "A.1" - *Descrizione Misure GENERALI*

Allegato "A.2" - *Misure GENERALI - Attività e tempi di esecuzione*

Allegato "B" - *Registro dei Rischi, processi mappati e Misure SPECIFICHE di contrasto*

Allegato "C.1" - *Modulo antiriciclaggio checklist – Parte 1*

Allegato "C.2" - *Modulo antiriciclaggio checklist – Parte 2*

Allegato "D" - *Elenco Rete dei Referenti PTPCT*

Allegato "E" - *Amministrazione Trasparente - Tabella obblighi di pubblicazione*

# SEZIONE 3

**PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI  
PERSONALE**



## SEZIONE 3- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Richiamato l'art. 21-bis del Decreto Legge 10 agosto 2023, n. 104 che recita: *<Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della commissione per la stabilità finanziaria di cui all'articolo 155 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e già autorizzate, possono essere comunque perfezionate fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio>*, è opportuno, preliminarmente, evidenziare quanto già realizzato di tale fabbisogno nel corso dell'esercizio finanziario 2023 e fino alla data di adozione del presente provvedimento:

- A) Assunzione a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, D. Lgs 267/2000 delle seguenti unità:
- n. 2 unità - Alte Specializzazioni non dirigenziali, Area dei funzionari e delle E.Q. - eterofinanziate;
  - n. 1 unità - dirigente amministrativo-contabile e n. 1 unità - dirigente tecnico - eterofinanziate nella misura dell'80%.
- B) Assunzione a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, D. Lgs 267/2000 delle seguenti unità:
- n. 1 unità - dirigente amministrativo-contabile;
  - n. 1 unità - dirigente tecnico.
- C) Assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante pubblico concorso delle seguenti unità di personale:
- n. 1 unità - dirigente amministrativo-contabile;
  - n. 2 unità - dirigenti tecnici;
  - n. 5 unità - Area degli operatori esperti, Operatore esperto servizi amministrativo-informatici;
  - n. 18 unità - Area degli istruttori, Agente di Polizia Municipale;
  - n. 8 unità - Area degli istruttori, Istruttore tecnico Geometra;
  - n. 22 unità - Area degli istruttori, Istruttore amministrativo;
  - n. 14 unità - Area degli istruttori, Istruttore contabile;
  - n. 2 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Specialisti nei rapporti con i media - giornalista pubblico (settore informazione);
  - n. 8 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Funzionario Tecnico;
  - n. 12 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Funzionario Amministrativo;
  - n. 8 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Funzionario Contabile;
  - n. 1 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Psicologo;
  - n. 11 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, Assistente sociale (eterofinanziate).



- D) Assunzione a tempo determinato per la durata di 3 anni, mediante scorrimento delle graduatorie delle procedure concorsuali di cui al precedente punto C), delle seguenti unità eterofinanziate:
- n. 2 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione, di cui n. 1 Funzionario amministrativo e n. 1 Funzionario contabile, a tempo pieno;
  - n. 3 unità - Area degli istruttori, Istruttori amministrativi (2 a tempo pieno ed n. 1 part time a 24 ore).
- E) Assunzione a tempo pieno e determinato delle seguenti unità di personale eterofinanziate:
- n. 14 unità - Area degli istruttori, Agente di Polizia Municipale per la durata di mesi 12 con contratto di formazione e lavoro reclutati mediante pubblico concorso;
  - n. 14 unità - Area degli istruttori, Agente di Polizia Municipale per la durata di mesi 12 con contratto di formazione e lavoro reclutati mediante scorrimento di propria graduatoria;
  - n. 2 unità - Area degli istruttori, Agente di Polizia Municipale per la durata di mesi 3 reclutati mediante scorrimento di propria graduatoria.
- F) Assunzione a tempo pieno e determinato di n. 2 unità- Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionari Amministrativi integralmente finanziate con i fondi assegnati dell’Agenzia per la Coesione Territoriale per la durata di anni 3;
- G) Assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante stabilizzazione, ai sensi dell’art. 50, comma 17 bis, D.L. 13/2023, di:
- n. 2 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionari Amministrativi;
  - n. 1 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionario informatico.
- H) Assunzione a tempo determinato mediante conferimento di incarico ai sensi dell’art. 90 del TUEL:
- n. 6 unità - appartenenti all’Area degli istruttori (ex cat. C). di cui 2 in part-time al 50%.
- I) Assunzione a tempo pieno e indeterminato in esecuzione della sentenza n. 1040/2022 del Tribunale di Reggio Calabria – Sezione Lavoro di n. 1 unità - nell’Area degli Operatori – Operatore dei servizi ausiliari.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, elaborato in via provvisoria con il presente documento, ha riguardo, prioritariamente, al completamento entro il primo semestre del corrente anno, delle assunzioni di personale programmate con deliberazione di Giunta Comunale n. 212 del 5/10/2023 - APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 - e successiva modifica adottata con deliberazione n. 265 del 28/12/2023 - per l’annualità 2023 e già autorizzate dalla Cosfel, in conformità con quanto disposto dall’art. 21-bis del Decreto Legge 10 agosto 2023, n. 104, nonché alle assunzioni previste per le annualità successive nel medesimo documento programmatico, definite sulla base della stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale espressi dai dirigenti del Settori dell’Ente, tenuto conto delle cessazioni, nonché tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.





L'Ente, tanto nella programmazione quanto nella gestione in esercizio provvisorio, si atterrà al principio di prudenza di cui all'Allegato 1 al d.lgs. n. 118 del 2011, limitando le assunzioni di personale alle sole unità già inserite nelle annualità 2024/2025 del PIAO 2023/2025 approvato dalla COSFEL ed entro i limiti delle risorse finanziarie già certificate nel bilancio di previsione 2023/2025 per le medesime annualità;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale espressa all'interno del presente Piano adottato in via provvisoria, prima dell'approvazione del bilancio di previsione, sottostà e risulta conforme (per le assunzioni che si ritiene di poter effettuare in costanza di esercizio provvisorio) agli stanziamenti del bilancio in corso di gestione e ai vincoli dettati per l'assunzione di impegni di spesa durante tale fase di cui all'art. 163 del d.lgs. n. 267 del 2000 e al paragrafo 8 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118 del 2011.

### 3.1 Contesto normativo di riferimento

#### Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449: ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e delle assunzioni del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare un abbattimento dei costi relativi al personale;
- art. 89 del D.Lgs. 267/2000: prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”*;
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che dispone: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.”*;



### Normativa in materia di facoltà assunzionali

- art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019: prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- D.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019, che, in particolare, definisce il concetto di spesa del personale e i valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, i quali determinano la disciplina delle assunzioni concretamente applicabile, fermo restando, sempre, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34;
- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013;
- art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili, intendendo come tali, a titolo esemplificativo, i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368), le convenzioni, i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001), i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451), altri rapporti formativi, i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Le assunzioni di personale ex art. 110, comma 1, non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28 D.L. 78/2010;



- art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 che stabilisce che: *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.”*;
- Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 che ha attuato la previsione normativa di cui sopra, prevedendo (art. 50, comma 4) che tra le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono incluse, tra l'altro, quelle relative a personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- In particolare il Comune di Reggio Calabria:
- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale avviata con nota del Dirigente del Settore Risorse Umane e Servizi Demografici prot. n. 195310 del 19.2.2024;
- ha adottato le seguenti deliberazioni:
  - la deliberazione di Consiglio Comunale del 24 luglio 2023, n. 35 con la quale è stata approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025;
  - la deliberazione di Consiglio Comunale del 24 luglio 2023, n. 36 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025;



## Sostenibilità Finanziaria

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)</b>	31.713.093,20 €
U.1.01.01.00.000	<b>Retribuzioni lorde</b>	24.631.162,14 €
U.1.01.01.01.000	<b>Retribuzioni in denaro</b>	24.336.418,15 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	757.270,05 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	18.795.414,56 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	700.935,05 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	2.840.197,42 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	1.201.131,83 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	41.469,24 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	<b>Altre spese per il personale</b>	294.743,99 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	294.743,99 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	7.081.931,06 €
U.1.01.02.01.000	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	6.999.518,67 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	6.080.264,35 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	108.820,95 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite NPS	810.433,37 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	<b>Altri contributi sociali</b>	82.412,39 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	82.412,39 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	60.364,45 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	60.364,45 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>		<b>31.773.457,65 €</b>
<b>ECCEZIONE 1</b> Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)		
<b>ECCEZIONE 2</b> Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)		613.731,31 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>		<b>31.159.726,34 €</b>

La sostenibilità finanziaria viene verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

La spesa del personale di cui all'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2022 è pari ad euro 31.159.726,34, come da tabella sopra riportata.

La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari ad euro 229.320.699,91;

Il Comune di Reggio Calabria è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 60.000 e 249.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,60%.



Poichè la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato, ovvero al rendiconto per l'anno 2022, il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2022 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020-2021-2022 è pari a 13,59% come risulta dalla tabella sotto riportata.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	174.724	G
<b>Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato</b>			
	2022	31.159.726,34 €	
<b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2018</b>		<b>35.154.692,00 €</b>	
<b>Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio</b>			
	2020	275.969.481,22 €	
	2021	254.567.290,34 €	
	2022	256.488.554,48 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		262.341.775,35 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	33.021.075,44 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		229.320.699,91 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette			13,59%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		32.132.786,84 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato			
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024		16,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)		5.624.750,72 €	
Tetto massimo consentito di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		40.779.442,72 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)		850.665,54 €	

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art.4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 27,60%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4, prevede che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia, che per il Comune di Reggio Calabria ammonta ad EURO 40.427.895,80.

Per cui, l'incremento del Comune di Reggio Calabria per l'anno 2024, secondo l'art. 5 che definisce, in base alle fasce demografiche, le percentuali di incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018, equivale al 16%, cioè EURO 5.624.750,72.

Ne consegue che, sommato il predetto incremento di EURO 5.624.750,72 alla spesa di personale del consuntivo 2022, il limite di spesa di personale per l'anno 2024 si attesta in EURO 36.784.477,06 al di sotto della spesa definita come valore-soglia.



E' programmata:

- A. la **reindizione dei bandi dei concorsi** per il reclutamento, a tempo pieno e indeterminato, di **n. 7 unità - Area degli operatori esperti (ex cat. B, pos. B3)**, Operatore esperto servizi amministrativo-informatici e di **n. 13 unità - Area degli istruttori** (ex cat. C), Istruttore tecnico Geometra (con parziale riserva per i disabili di cui all'art.1 della legge 12 marzo 1999 n. 68 nel rispetto dei limiti complessivi delle riserve di cui l'art. 11, comma 3, del vigente Regolamento di accesso all'impiego), rilevato, che:
- tra le varie figure professionali, per le quali era programmata nel PIAO per l'anno 2023 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante pubblico concorso, erano previste, tra l'altro, n. 12 unità - Area degli operatori esperti (ex cat. B, pos. B3), Operatore esperto servizi amministrativo-informatici e n. 18 unità - Area degli istruttori (ex cat. C), Istruttore tecnico Geometra;
  - in esito in esito all'espletamento dei predetti due concorsi, sono risultati solo n. 5 vincitori per il profilo di Operatore esperto servizi amministrativo-informatici e n. 9 vincitori per il profilo di Istruttore tecnico Geometra (ridotti a n. 8 per rinuncia di uno degli aventi diritto in quanto vincitore anche dell'altro concorso per il profilo di Funzionario tecnico);
  - pertanto, possono essere banditi i seguenti due concorsi: 1) per n. 7 unità - Area degli operatori esperti (ex cat. B, pos. B3), Operatore esperto servizi amministrativo-informatici e 2) per n. 13 unità - Area degli istruttori (ex cat. C), Istruttore tecnico Geometra, di cui n. 10 non coperti in esito al precedente concorso come sopra espletato e n. 3 già previsti nell'annualità 2024 del PIAO 2023/2024 da reclutare mediante scorrimento di graduatoria (che non essendoci idonei in quella del concorso bandito per n. 18 posti possono ora incrementarsi ai 10 posti non coperti).
- B. la **copertura** dei seguenti posti mediante **scorrimento di propria graduatoria concorsuale**:
- n. 7 unità Area degli istruttori (ex cat. C) di vari profili (di cui n. 2 agenti PM, n. 5 istruttori amm.vi)
  - n. 3 unità Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), di vari profili (di cui n. 1 funzionario Tecnico, n. 1 funzionario amm.vo, n.1 funzionario contabile).

In ordine al fabbisogno di personale come sopra programmato si dà atto che:

- con note prot. n. 15655 del 18.1.2024 e n. 33932 dell'8.2.2024 il Settore Welfare ha specificato che la spesa per il personale già in servizio nel profilo di assistente sociale (Area dei Funzionari e dell'EQ) può gravare interamente sul Fondo di Solidarietà Comunale garantito dallo Stato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa del personale, per come definito dalla legge di bilancio 2022 (L. 23472021) art. 1 commi 734-735. Deve, pertanto, inserirsi tra le spese escluse per un importo di euro 1.022.000,00;
- la spesa a regime per le assunzioni a tempo indeterminato anno 2024 previste con il presente atto è pari ad Euro 1.002.089,40;
- la spesa per il personale comprensiva delle assunzioni proposte per l'anno 2024 calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/03/2020, al lordo delle spese escluse ad



eccezione di quelle per le nuove assunzioni (dopo il 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali, è pari ad € 34.174.350,15;

- l'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/06 recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";
- la previsione di spesa per il personale tiene conto dei citati vincoli disposti dall' art. 1, comma 557 - quater della Legge n. 296/06;
- l'ammontare complessivo dell'effettiva spesa di personale, al netto delle somme escluse, dopo le assunzioni è inferiore al valore medio della spesa anno 2011 – 2013, pari ad €. 33.256.824, ed è la seguente, per come prevista ad oggi nel bilancio approvato 2023-2025 (macroaggregato 101):

Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
27.921.879,69	28.850.352,46	28.850.352,46

La stessa è quindi contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER ANNI 2025 E 2026

Sulla base del turn over previsto per gli anni 2025-2026 è programmata l'assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante stabilizzazione, previo colloquio selettivo ed all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, del personale assunto ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020 in attuazione dell'art. 50, comma 17 bis, D.L. 13/2023.

#### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL Funzioni locali per il triennio 2019 – 2021 facendo proprie in gran parte le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a dicembre 2021, introduce la disciplina del lavoro a distanza (Titolo VI), nelle due tipologie di "lavoro agile" ex lege 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), fatte salve le fasce di contattabilità previste dal contratto medesimo, e "lavoro da remoto", con vincoli di orario (e con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza), disapplicando la precedente disciplina del telelavoro.

Nell'ambito del nuovo quadro normativo, il Comune di Reggio Calabria, intende addivenire alla definizione di un modello di lavoro agile "fluidico" ossia sempre più coerente alle esigenze in divenire dell'Amministrazione in termini di prestazioni attese e monitoraggio delle stesse.



In particolare il Comune intende perseguire i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilizzazione delle persone;
- Semplificazione nell’accesso al lavoro agile;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati intende mettere in atto un programma di sviluppo del lavoro agile che preveda:

- l’attuazione di interventi formativi sul lavoro agile destinati ai dirigenti quali propulsori del cambiamento organizzativo, alle Posizioni Organizzative ed ai Responsabili delle unità organizzative di livello inferiore. I percorsi formativi per i diversi target affronteranno aspetti culturali (es. stile di leadership, autonomia e responsabilità, lavoro per obiettivi), organizzativi (es. organizzazione del tempo lavorativo, strumenti tecnologici per la cooperazione a distanza) e normativi;
- il completamento e l’implementazione della formazione rivolta a tutti i dipendenti finalizzata a rafforzare le competenze digitali/informatiche di base ed avanzate, in ragione anche dell’implementazione delle risorse umane a seguito delle nuove assunzioni;
- l’adozione di un nuovo Regolamento per il lavoro agile sulla base della vigente normativa (Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche (c.d. Linee Guida Brunetta) approvate in Conferenza Unificata nel dicembre 2021 e alle disposizioni contenute in materia nella pre-intesa di CCNL Funzioni Centrali 2019–2021);
- la mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, individuando le attività “smartabili” all’interno delle proprie strutture, quale momento fondamentale e propedeutico per il passaggio al lavoro agile ordinario come mezzo per una complessiva innovazione organizzativa ed una modernizzazione dei processi;
- la definizione di un set di indicatori quali-quantitativi per la pianificazione e monitoraggio degli obiettivi individuali;
- l’introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile sulla base di un set di indicatori quali-quantitativi per la pianificazione e monitoraggio degli obiettivi individuali

OBIETTIVI	AZIONI DI SVILUPPO	SOGGETTI	TARGET
Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilizzazione delle persone	Formazione della dirigenza sul lavoro agile	DIREZIONE GENERALE DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE	2024
	Implementazione della formazione rivolta a tutti i dipendenti su competenze digitali/informatiche	DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE	2024
Semplificazione accesso al lavoro agile	Predisposizione nuovo Regolamento interno sul Lavoro agile	DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE	2024
	Mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile	DIREZIONE GENERALE DIRIGENTI DI SETTORE	2025
Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance	Definizione di un set di indicatori quali-quantitativi per la pianificazione e monitoraggio degli obiettivi individuali	DIREZIONE GENERALE DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE	2024





	Adozione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile sulla base di un set di indicatori quali-quantitativi per la pianificazione e monitoraggio degli obiettivi individuali	DIREZIONE GENERALE DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE	2025
--	--	--	------

### 3.3 Formazione del personale

Nella consapevolezza che investire nello sviluppo del capitale umano, valorizzandolo è un elemento determinante per il buon funzionamento dell’Ente, in ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce le linee di indirizzo e le aree di intervento formativo prioritarie per il triennio 2023-2025 che si prefiggono l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Ente.

Gli obiettivi strategici del Piano 2023-2025 sono:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai diversi Settori;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata;
- in linea con la Direttiva Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, adottata il 23 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione le priorità di investimento in ambito formativo sono lo sviluppo in maniera diffusa e strutturale, delle competenze dei pubblici dipendenti funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica, individuate dal PNRR(Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) attraverso la piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- garantire il mantenimento e lo sviluppo di competenze rinnovate ai dipendenti sulla base dei fabbisogni formativi rilevati;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;

I soggetti destinatari della formazione possono essere identificati, riguardo alla posizione giuridica di inquadramento contrattuale, nelle seguenti categorie:

- dirigenti e personale appartenente all’area direttiva;
- personale appartenente alle aree funzionali.

Per la prima tipologia di soggetti destinatari, la formazione è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi secondo le priorità dettagliate nella direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 28 novembre 2023.

Per la seconda tipologia di destinatari la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all’aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento della propria attività lavorativa nell’unità produttiva di appartenenza, in funzione degli obiettivi operativi.



**Nell'anno 2024** nello specifico, l'offerta formativa, in linea con i sopra menzionati obiettivi strategici del Piano viene realizzata attraverso la partecipazione dei dipendenti dei diversi settori dell'Ente ad iniziative formative :

- messe a disposizione gratuitamente da diverse realtà formative (IFEI Fondazione Anci, Fondazione Gazzetta Amministrativa-Accademia della PA, ANUTEL Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali) per l'approfondimento e/o l'acquisizione di competenze trasversali nell'ambito giuridico e sulle normative generali e specifiche, e per sostenere le misure previste dal PTPCT, anche destinate al nuovo personale in entrata;
- organizzate nell'ambito di progetti nazionali per i dipendenti della PA: Syllabus per la formazione digitale promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali, Valore PA 2023 promossa dall'INPS per lo sviluppo di competenze specifiche;
- con l'adesione alle azioni formative che saranno adeguatamente pianificate e progettate sulla base di specifiche esigenze formative attraverso il ricorso a soggetti specializzati esterni con oneri finanziati a carico del Bilancio.
- Che si realizzeranno attraverso momenti di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

A conclusione delle procedure selettive avviate nel corso dell'anno 2023, l'offerta formativa per l'anno in corso si prefigge l'obiettivo specifico di favorire nella prima fase di professionalizzazione, una conoscenza ed una consapevolezza del ruolo e del senso delle attività proprie dei profili professionali oggetto delle predette procedure, attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie all'assunzione ed allo svolgimento delle funzioni specifiche: conoscenze normative, conoscenze e capacità tecniche procedurali e operative, capacità relazionali e comunicative.

**Negli anni 2025-2026** l'Ente sulla base di un'aggiornata e strutturata analisi dei fabbisogni formativi si pone l'obiettivo di supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici.



### 3.4 Piano delle azioni positive

#### QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D. lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183)
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (in particolare, CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art.



19)

- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79
- Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta un importante documento programmatico, che le amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia della parità e delle pari opportunità.

L'art. 48 del D. Lgs. 198 del 11.04.2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che raccoglie e sistematizza le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ha introdotto l'obbligo per gli Enti pubblici di predisporre ed aggiornare annualmente PAP, il cui obiettivo precipuo è *"di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Così come previsto nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 4.03.2011, contenente "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", i Piani prevedono la collaborazione attiva tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia. Quest'ultimo svolge in materia un ruolo propositivo e consultivo, al CUG viene riservato il compito fondamentale di verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi sintetizzati nel documento programmatico.

Sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri con le Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, i PAP, fino al 2021 hanno avuto durata triennale, in ragione del collegamento con il ciclo della performance.

Snodo fondamentale per comprendere la nuova veste della programmazione in materia di "azioni positive" è rappresentato dalla recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito in L. n. 113 del 6 agosto 2021 che, nell'introdurre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione quale documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla nel novero anche Piano delle Azioni Positive, che deve necessariamente armonizzarsi all'interno dell'azione generale dell'Ente.

Il PAP predisposto per il triennio 2023-2025, pur se inserito in un contesto di più ampio respiro, si pone in continuità con il precedente Piano (triennio 2020-2023), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 10 febbraio 2020, vale a dire alla vigilia della diffusione della pandemia da Covid 19.

L'obiettivo precipuo cui tende il PAP in oggetto è quello di riannodare il rapporto di collaborazione tra Amministrazione e CUG, che l'emergenza sanitaria aveva indebolito, in conseguenza del complesso di restrizioni ad essa collegate, e di tornare a porre in evidenza i principi di conciliazione vita-lavoro, di contrasto alle discriminazioni, di promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, senza trascurare i temi del benessere e della sicurezza lavorativa, legando strettamente la dimensione delle pari opportunità con il benessere organizzativo e la performance dell'Amministrazione.



Il Piano triennale di Azioni Positive, in continuità con il documento che lo ha preceduto, intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro, capace di accogliere e valorizzare le diversità e a prevenire, per quanto possibile, situazioni di discriminazioni, di malessere e disagio.

L'implementazione di tutte le azioni, anche culturali, volte alla valorizzazione professionale delle persone e al benessere organizzativo sono fondamentali al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, ed allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il PAP predisposto per il triennio 2023-2025 è stato trasmesso al CUG e dallo stesso avallato e alla Consigliera di Pari opportunità della Città Metropolitana, la quale ha espresso *“un giudizio di congruità rispetto alle funzioni volute dalla legge, avendo il Piano di Azioni Positive descritto gli obiettivi da conseguire mediante la realizzazione delle azioni elencate nel piano stesso in maniera specifica e conforme agli scopi individuati dalla Legge.”*.

#### LINEE DI INTERVENTO – OBIETTIVI INDIVIDUATI

In fase di predisposizione delle linee di intervento per il triennio 2023/2025, sono stati individuati quattro obiettivi principali, articolati in azioni, senza riflessi sulle risorse finanziarie dell'Ente. Poichè, a causa della grave carenza di personale in cui versava l'Ente nell'anno 2023, non si è data compiuta applicazione agli obiettivi previsti, gli stessi vengono riproposti in via provvisoria per le annualità 2024-2026.

#### OBIETTIVO 1 – PROMUOVERE E VALORIZZARE IL RUOLO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”. ANNO 2024

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPISTICA
Promozione e valorizzazione del CUG	<i>Promuovere la conoscenza del CUG all'interno dell'Ente</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	31/12/2024
	<i>Rafforzare la comunicazione attraverso la creazione di uno spazio web dedicato sul sito istituzionale</i>	Staff rete civica	31/12/2024
	<i>Adesione alla Rete Nazionale dei CUG, per favorire il dialogo e la progettazione comune tra Amministrazioni</i>	Cug con supporto Macroarea Risorse Umane	31/12/2024



**OBIETTIVO 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA-ANNO 2024-2025**

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPISTICA
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA	<i>Implementare le misure per la flessibilità anche al fine di migliorare la conciliazione lavoro – vita familiare dei dipendenti (lavoro agile, telelavoro, flessibilità oraria ecc)</i>	Macroarea Risorse Umane e delegazione trattante	31/12/2025
Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita.	<i>Promuovere la conoscenza degli istituti che favoriscono la conciliazione, lavoro – vita familiare dei dipendenti (circolari, modulistica ecc)</i>	Macroarea Risorse Umane	31/12/2024

**OBIETTIVO 3. MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO. ANNO 2025**

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPISTICA
Migliorare il Benessere lavorativo e la tutela dell'ambiente di lavoro	<i>Effettuare un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti sugli aspetti che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	31/12/2025
	<i>Progettazione di uno sportello di ascolto</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane e Settore Welfare	31/12/2025
	<i>Promuovere momenti di formazione per approfondire il tema della sicurezza sul lavoro</i>	CUG con supporto Macroarea Datore di lavoro	31/12/2025

**OBIETTIVO 4. PROMUOVERE LA CULTURA DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLE POLITICHE DI GENERE. ANNO 2025-2026**

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPISTICA
Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere	<i>Campagne informative di promozione delle pari opportunità e attivazione di percorsi formativi sui temi delle discriminazioni</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane	31/12/2026
	<i>Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere</i>	CUG e tutti i settori dell'Ente	31/12/2025



	<i>nell'attività e nei documenti prodotti</i>		
	<i>Promuovere percorsi di approfondimento sul superamento delle discriminazioni per creare un ambiente di lavoro pienamente inclusivo</i>	CUG con supporto Macroarea Risorse Umane e Settore Welfare	31/12/2026

#### **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

Il Piano di azioni positive ha una programmazione triennale, che annualmente viene aggiornata e integrata. Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni previste è affidato, principalmente, al Comitato Unico di Garanzia, che annualmente predisporrà una relazione dettagliata sulla realizzazione delle attività programmate.

Saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti in merito alle problematiche riscontrate da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad aggiornamenti e integrazioni del Piano stesso, nel rispetto delle tempistiche imposte dalla normativa.

# SEZIONE 4

## MONITORAGGIO





## MONITORAGGIO

Come sopra anticipato sopra, il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato.

Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, a cura della Direzione Generale. Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; vengono effettuate coinvolgendo tutte le Direzioni dell'Ente.

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance, redatta a cura del Servizio Pianificazione Strategica e presentato dal Direttore Generale alla Giunta per la sua approvazione. La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall'Ente.

L'Unità di progetto intersettoriale (UPI) "Comunicazione, partecipazione, transizione digitale e qualità dei processi e servizi fondi SIE e PNRR - PON Metro e POC Metro", curerà l'implementazione di specifiche indagini di gradimento sulla qualità dei Servizi erogati. L'esito delle principali indagini di gradimento confluirà nella valutazione della performance organizzativa.



## ALLEGATI

Trattandosi di PIAO provvisorio, che sarà sostituito da quello definitivo, adottato entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio per il triennio 2024/2026, si rinvia – sia per la documentazione a corredo della sezione relativa alla Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, sia per quella a corredo della sezione relativa alla Performance – agli allegati al PIAO 2023/2025.

---