



## ***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' e ORGANIZZAZIONE - PIAO 2024-2026***





## Sommario

PREMESSA .....	3
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	12
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	68
SEZIONE 4: GOVERNANCE E MONITORAGGIO.....	101





## 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, 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);
- 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 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 ve 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

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	Giuseppe Falcomatà
Numero dipendenti al febbraio 2024	897
Numero abitanti al 31.12.2023	169.795

### La Città di Reggio Calabria, tendenze demografiche, economiche e sociali

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 gen 2021	Densità abitativa (abitanti per Km <sup>2</sup> )
18	80	080063	Reggio di Calabria	23.904,07	239,04	173.026	794,4

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.

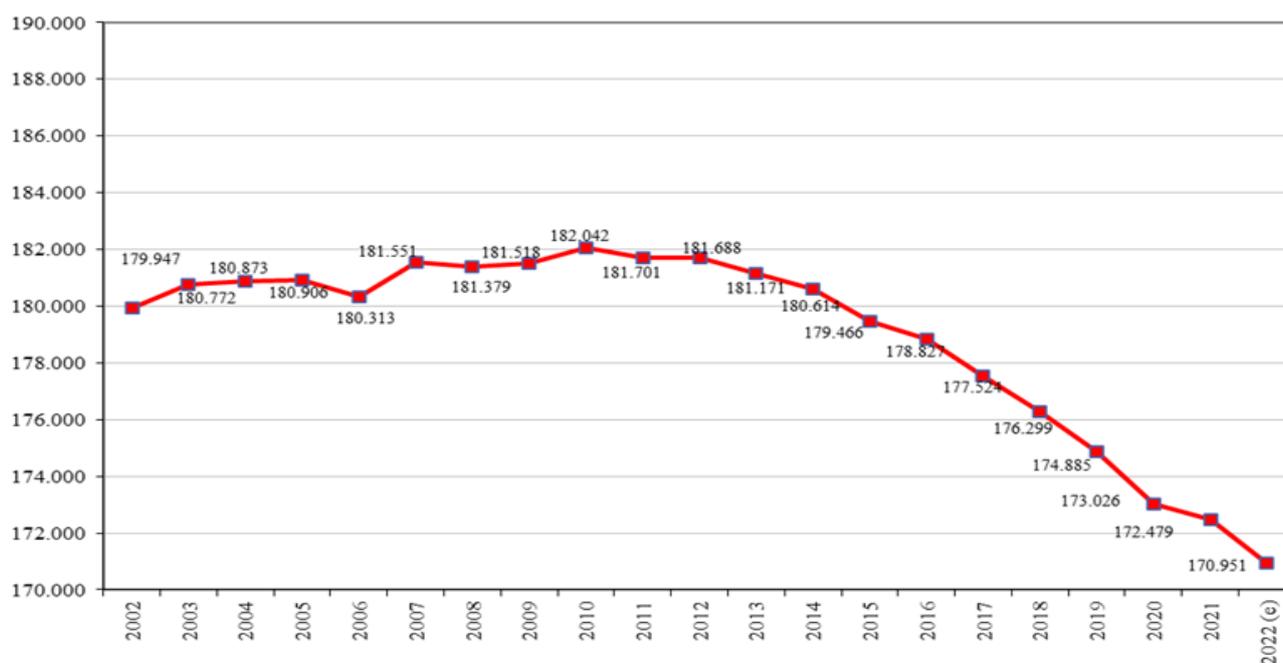
Il territorio del comune di Reggio Calabria ha un'estensione di 239,04 Km<sup>2</sup>; considerata la popolazione anagrafica residente al 1° gennaio 2021 di 173.026 individui, la densità totale del comune è pari a 723,9 abitanti per Km<sup>2</sup>. L'altitudine massima territoriale raggiunge un picco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

Il centro urbano del Comune è situato ad un'altitudine di 31m.

### 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.

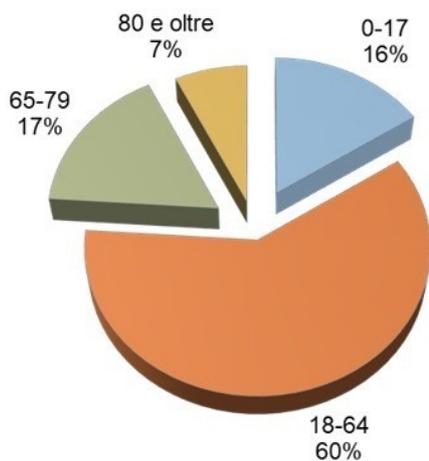
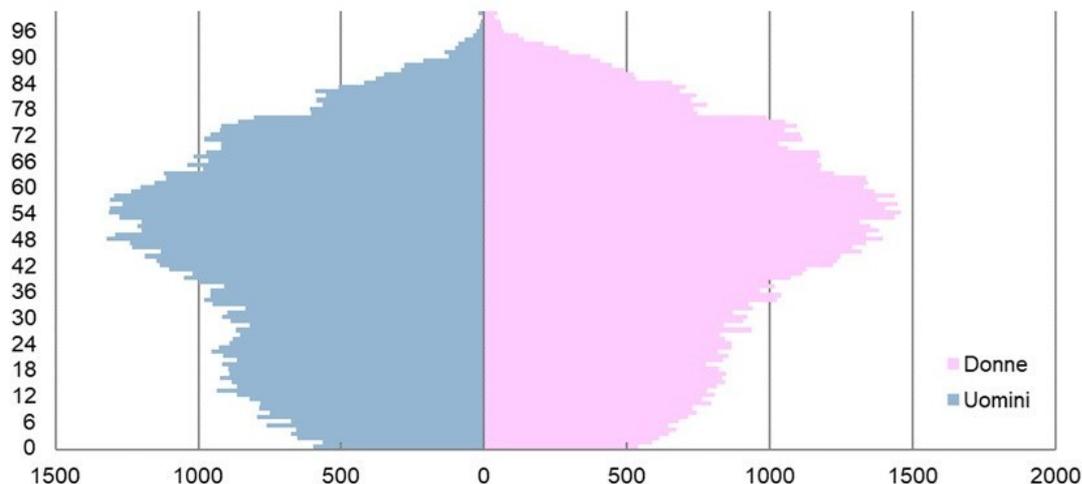
Gli uomini rappresentano il 48% (81.868) della popolazione con una età media di 44 anni; le donne con una età media di 47 anni rappresentano il 52% (89.083).

Confermando il trend degli anni precedenti i giovani minorenni sono 26.931 (16%) e gli anziani (65 e oltre) sono 40.930 (24%); di questi il 30% è ultra ottantenne (12.399, di cui il 61% sono donne).





Città di Reggio Calabria  
Piramide dell'età Popolazione Residente - Anno 2022



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>81.868</b>	<b>89.083</b>	<b>170.951</b>	<b>84.485</b>	<b>91.814</b>	<b>176.299</b>

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

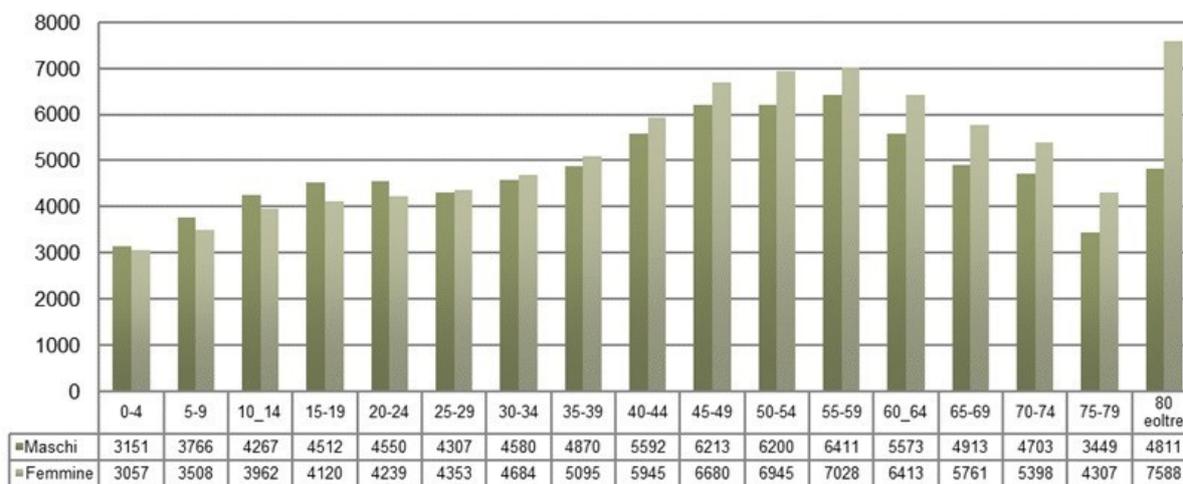




componente femminile che su quella maschile che vede la popolazione residente passare dai 176.299 del 2018 ai 170.951 del 2022.

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**



## Popolazione straniera

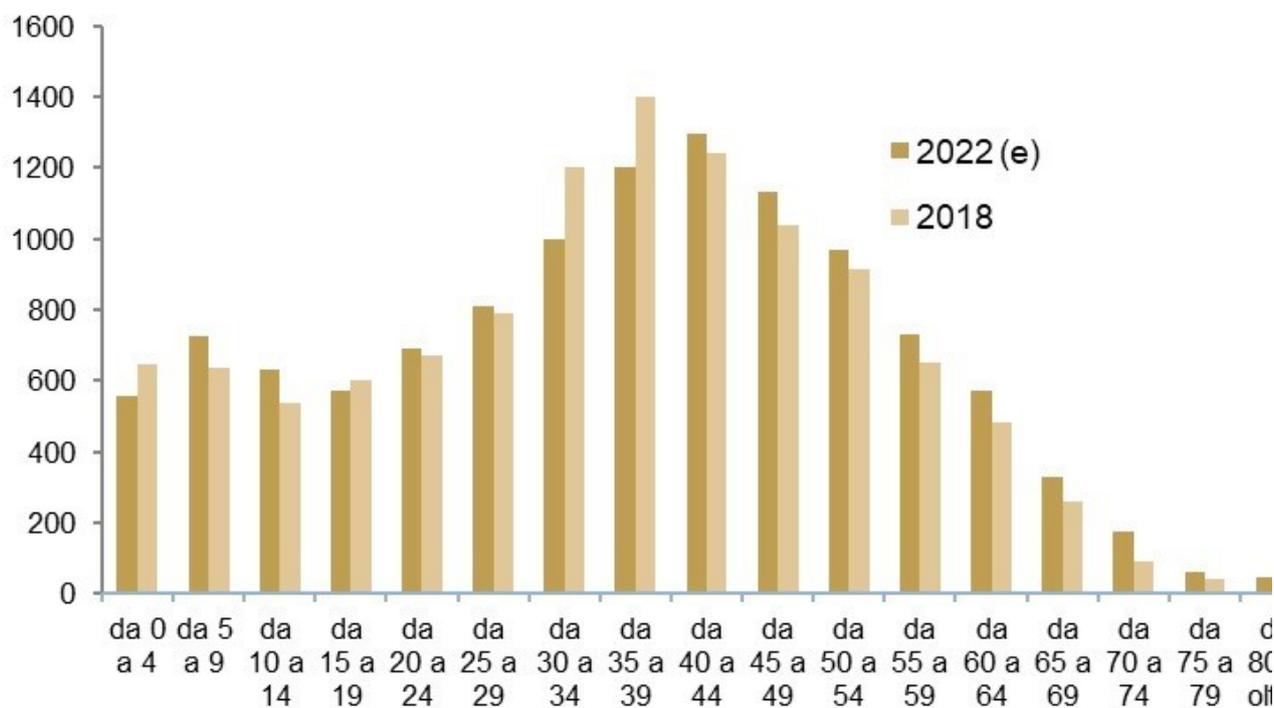
Al 31 dicembre 2022 la popolazione straniera rappresenta il 6,7% dell'intera popolazione residente (11.502 ab.) registrando un incremento del 3,1% rispetto al 2021 (+355) ed una leggera diminuzione dell'1% rispetto al 2018.

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 il 17% è ultra settantacinquenne.



Confronto 2022-2018



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 l'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.

### 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 Crotone (35,3%) e Vibo Valentia (35,8%), mentre gli squilibri di genere più ampi (circa 18 punti) si riscontrano a Catanzaro e Crotone, 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 Crotone (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.

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>Casalinga/o</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

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 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 E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, 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 allorché 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 può essere pertanto e interpretato come il miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni (economico, sociale, ambientale) determinato 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 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 quanti-qualitativa) e trasversali

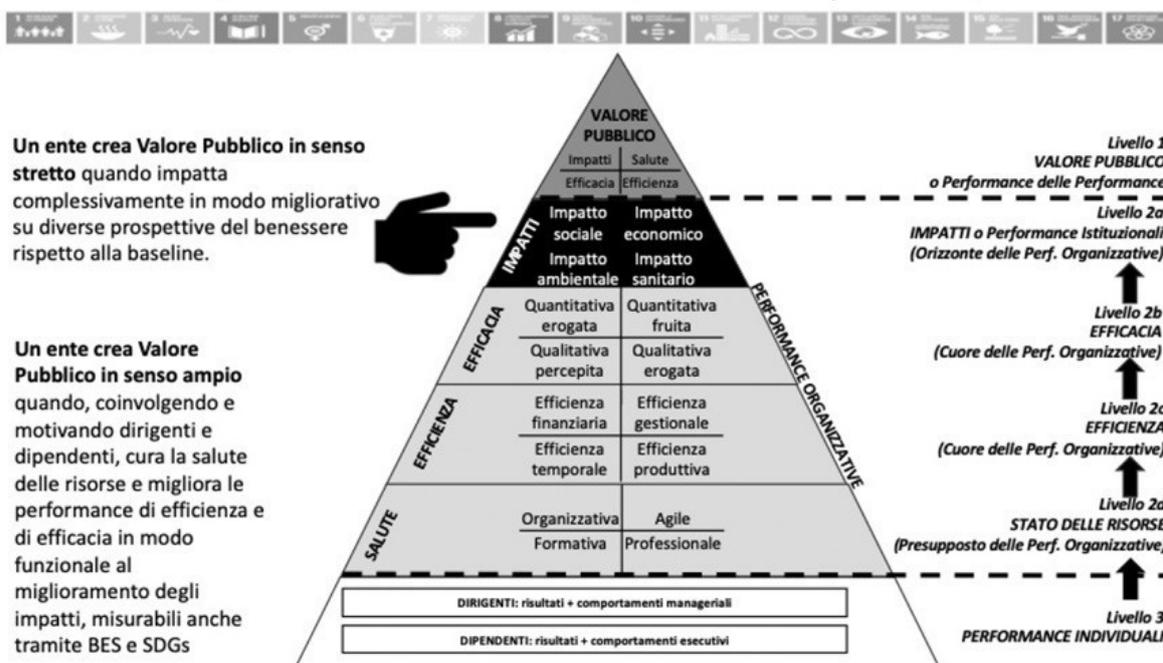


(semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità e equilibrio di genere), e infine governando queste ultime in funzione del miglioramento complessivo degli impatti tramite le strategie di generazione del valore. Cfr. CERVAP (2023), il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico, è un centro di ricerca dell'Università degli Studi di Ferrara.

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).

**Fig. 7** La Piramide del Valore Pubblico (fonte: Deidda Gagliardo, 2015).



Sezione 2.1.1 - Il Valore Pubblico come leva per lo sviluppo del Comune di Reggio Calabria (Cfr. 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)

Il Comune di Reggio Calabria, in conformità alla normativa vigente, individua nel Valore Pubblico il focus della propria programmazione strategica e della vision di medio periodo cui devono improntarsi le principali scelte strategiche dallo stesso poste in essere.

Appare difatti evidente come non si possa definire una strategia che preveda la generazione di Valore Pubblico immediato, si debba bensì sviluppare una strategia di medio periodo che, agendo sui



principali driver dell'innovazione, definisca un percorso sostenibile in cui la Città di Reggio Calabria, finalmente uscita dal Piano di Riequilibrio, possa risollevarsi e valorizzare finalmente i propri asset competitivi in un'ottica di crescita economica ma anche sociale nel complesso.

Il Valore Pubblico è generato attraverso una duplice azione dell'attore/decisore pubblico, il quale, attraverso la pianificazione di medio periodo e l'implementazione delle proprie scelte strategiche interviene sia internamente che internamente che esternamente.

### Sezione 2.1.1 - Il Valore Pubblico come leva per lo sviluppo del Comune di Reggio Calabria

Il Comune di Reggio Calabria, in conformità alla normativa vigente, individua nel Valore Pubblico il focus della propria programmazione strategica e della vision di medio periodo cui devono improntarsi le principali scelte strategiche dallo stesso poste in essere.

Appare difatti evidente come non si possa definire una strategia che preveda la generazione di Valore Pubblico immediato, si debba bensì sviluppare una strategia di medio periodo che, agendo sui principali driver dell'innovazione, definisca un percorso sostenibile in cui la Città di Reggio Calabria, finalmente uscita dal Piano di Riequilibrio, possa risollevarsi e valorizzare finalmente i propri asset competitivi in un'ottica di crescita economica ma anche sociale nel complesso.

Il Valore Pubblico è generato attraverso una duplice azione dell'attore/decisore pubblico, il quale, attraverso la pianificazione di medio periodo e l'implementazione delle proprie scelte strategiche interviene sia internamente che internamente che esternamente.





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*

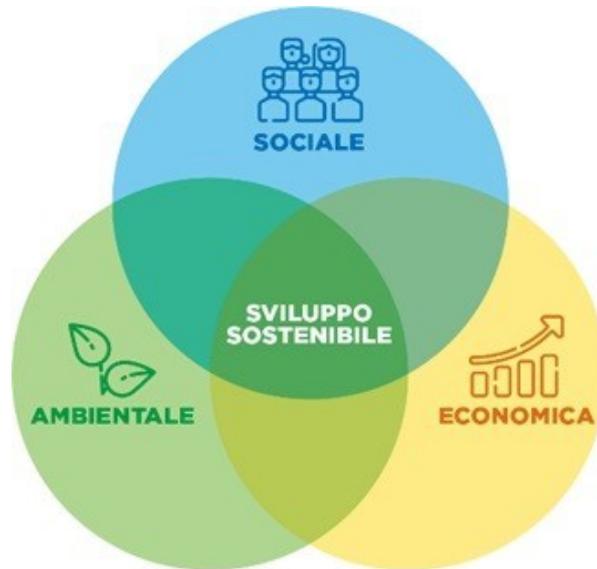
**DIMENSIONE SOCIALE**

*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 cibernetico interconnesso<sup>[1]</sup>.

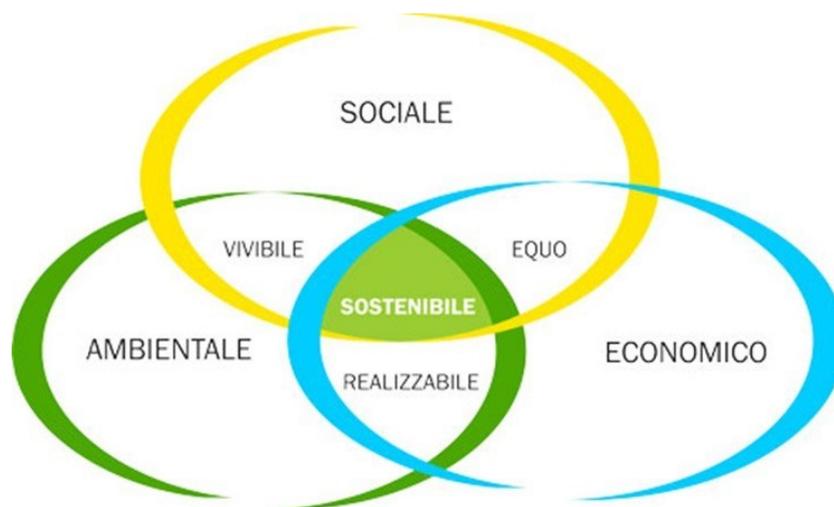
Sviluppando tale teoria ed applicando un approccio di public governance possiamo interpretare l'impatto sulla società territorialmente circoscritta a livello delle 3 dimensioni sopra citate.

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>[1]</sup>.

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:



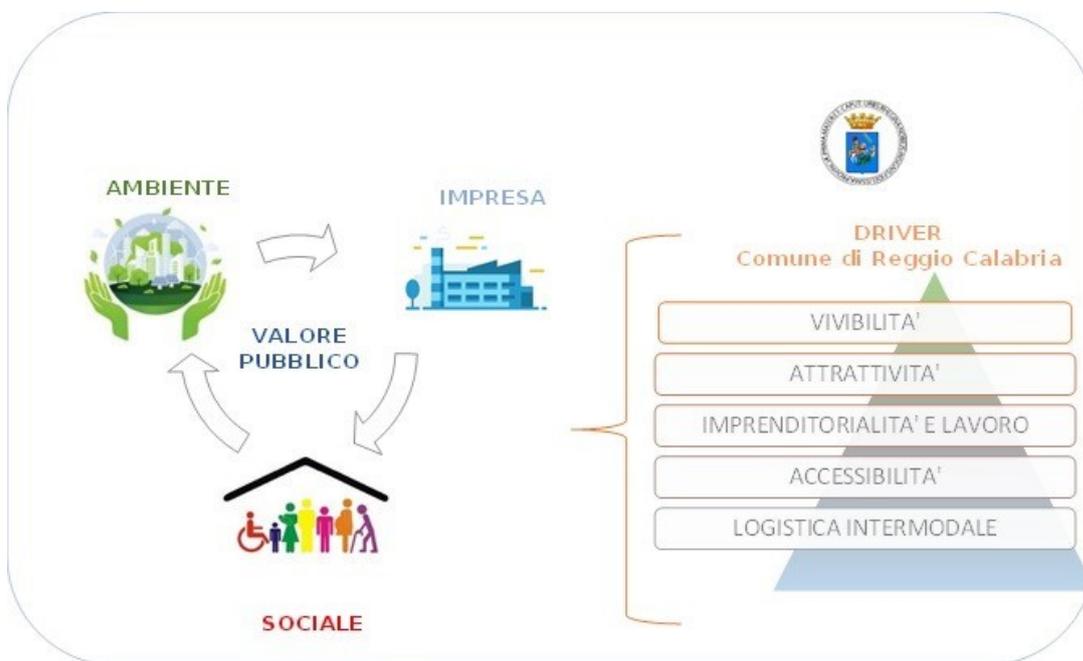
Il perseguimento di interventi volti alla traduzione esecutiva dei driver sopra riportati traduce



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.

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





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".

[1] E. Deidda Gagliardo (2015), Il Valore Pubblico. La nuova frontiera delle performance, RIREA (Rivista Italiana di Ragioneria ed Economia Aziendale)



[1] R. Anthony (1965), Planning and Control Systems, Harward, Cambridge

## 2.2 Sottosezione di programmazione: 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 state 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.

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 Programmatiche che 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 assegnati ai Dirigenti sono riportati nell'Allegato 1, a far parte integrante e sostanziale del presente atto.



## 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**  
**PIANIFICAZIONE TERRITORIALE -VALORIZZAZIONE DEL MARE**  
**E DELL'ASSET STRATEGICO COLLINA-FIUMARE-MONTAGNA**
-  **INDIRIZZO STRATEGICO 4**  
**VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO, BENI E SPAZI COMUNI**  
**PER LA COLLETTIVITA', QUARTIERI VIBILI**
-  **INDIRIZZO STRATEGICO 5**  
**LAVORI PUBBLICI - MANUTENZION 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**





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.

### Sezione 2.2.1.1 – Piano degli obiettivi

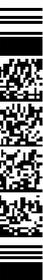
Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono dettagliati nell'allegato "F" facente parte integrante e sostanziale del presente documento.

Va comunque rilevato come a tutti i dirigenti sia stato assegnato l'obiettivo della riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali per le ragioni di seguito esplicitate.

Le recenti evoluzioni normative hanno ancorato la retribuzione di risultato dei dirigenti della PA alla tempistica di pagamento delle fatture commerciali.

In particolare, **l'articolo 4-bis, comma 2, del d.l. 13/2023**, convertito in legge 41/2023, prevede che *"le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. ... La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del D.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013"*.

Parimenti **l'articolo 40, commi 6 e 7, del Decreto-legge n. 19 del 02/03/2024**, recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 52 del 02/03/2024, e convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 (in S.O. n. 19, relativo alla G.U. 30/04/2024, n. 100), prevede che *"le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. ... La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente"*



*organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del D.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013".*

A disciplinare la predetta tematica è inoltre intervenuto il Ministero dell'Economia e delle Finanze, per il tramite della Ragioneria Generale dello Stato del Dipartimento della Funzione Pubblica, che, con le **Circolari n.1/2024, n.15/2024 e n.17/2024**, ha approfondito le modalità di applicazione della normativa. Anche l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni d'Italia) ha provveduto a fornire indicazioni operative ai Comuni, con pubblicazione del **Quaderno n.49** sul "*Rispetto dei tempi di pagamento: interventi organizzativi e modalità di misurazione e valutazione della performance*", del maggio 2024.

Alla luce di quanto sopra ed in applicazione della normativa richiamata, va rilevato come già nell'ambito del **PIAO 2023-2025**, il Comune di Reggio Calabria avesse introdotto - ottemperando alle prescrizioni del citato articolo 4-bis, comma 2, del d.l. 13/2023 - un obiettivo trasversale relativo al miglioramento dell'indice "Tempo medio ponderato dei ritardi di pagamento" di cui all'art. 33 del d. lgs. 33/2013 pervenendo ad un risultato pari alla riduzione di 11 punti percentuali dei detti tempi di ritardo dei pagamenti, per come asseverato dall'Organismo Indipendente di Valutazione con il verbale di cui al prot. n. 99772/2024, su un target atteso pari al 5%. Nell'ambito del medesimo PIAO era stato assegnato alla Direzione Generale un obiettivo finalizzato alla definizione accurata (con il coinvolgimento di tutti i dirigenti) del flusso dei pagamenti attraverso lo strumento del flow chart, nonché una disamina esaustiva di tutti i processi che prevedono la liquidazione delle fatture commerciali e la corretta metodologia di calcolo della tempistica connessa. Obiettivo anch'esso raggiunto ed asseverato per come sopra.

Nel corso del 2024, tenuto conto dell'obiettivo da ultimo richiamato ed in applicazione delle disposizioni del citato articolo 40, commi 6 e 7, del Decreto-legge n. 19 del 02/03/2024, il Settore Finanze ed Economato del Comune di Reggio Calabria, con la collaborazione della Direzione Generale, ha proceduto ad effettuare un'analisi delle cause, anche di carattere organizzativo, che non consentono il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali e, conseguentemente, a predisporre una proposta di Piano degli interventi ritenuti necessari per il superamento del suddetto ritardo. Si è in tal modo pervenuti, con **Deliberazione di Giunta Comunale n.59 del 29/03/2024, all'approvazione del "Piano degli interventi per superare il ritardo dei pagamenti"**. Piano successivamente trasmesso al Tavolo tecnico di cui al comma 8 dell'articolo 40 del decreto-legge n. 19 del 2 marzo 2024, ai fini dell'esame dell'adeguatezza delle misure proposte rispetto agli obiettivi di riduzione dell'indicatore dei tempi di ritardo.

Nell'ambito di tale documento è stato previsto che i principali profili riguardanti le indicazioni fornite dagli operational arrangements della riforma costituiscano la base valida ai fini del monitoraggio e della verifica del raggiungimento dei correlati target. I target da raggiungere sono stati fissati in 30 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti Locali ed il target per l'indicatore del tempo medio di ritardo è stato stabilito pari a 0%. È stato previsto che gli indicatori debbano essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025. Per dare robustezza, inoltre, al calcolo degli indicatori e consentire, allo stesso tempo, di valutare le tempistiche di pagamento in prossimità della data di rendicontazione, è stata prevista l'adozione, quale base di calcolo,



dell'insieme dei pagamenti relativi alle fatture ricevute nell'arco temporale di un anno solare, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione.

In considerazione di quanto fin qui argomentato, delle prescrizioni contenute nel più volte citato art. 4-bis, delle indicazioni di metodo di cui alle citate Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché di quanto chiarito dalla citata circolare n. 1/2024 con particolare riferimento al paragrafo intitolato "Valutazione della Performance", il Comune di Reggio Calabria, nell'ambito del **PIAO 2024-2026**, prevede l'introduzione dell'obiettivo - comune a tutti i dirigenti - inerente il rispetto dei tempi di pagamento, misurato attraverso l'indicatore di ritardo dei pagamenti di ciascun settore ed assegnando tale obiettivo di performance individuale a ogni dirigente per quanto di rispettiva competenza. A tal fine, a conclusione dell'esercizio finanziario 2024, entro marzo 2025, si procederà alla verifica dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, comma 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145 riferito all'intero Ente tramite piattaforma dei Crediti Commerciali (sistema PCC), verificando, per ciascun codice IPA, la performance individuale di ciascun dirigente in relazione all'obiettivo come sopra assegnato. Ciò agendo in conformità alle indicazioni del citato Quaderno n. 49 dell'Anci (pag.25), ovvero *"procedendo all'accertamento di eventuali responsabilità del maturato ritardo nei tempi di pagamento solo nel caso in cui l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, comma 859, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145 riferito all'intero Ente desse evidenza dell'intervenuto sfioramento. In tal caso, non potendosi operare in maniera indifferenziata una decurtazione della retribuzione nella misura almeno pari al 30% a tutti i dirigenti/incaricati di Elevata Qualificazione, andrebbero individuati i dirigenti/Incaricati di Elevata Qualificazione il cui indicatore risulti in ritardo, procedendo con l'applicazione, solo nei loro confronti, della richiamata decurtazione. Nel caso in cui, invece, l'indicatore di ritardo dei tempi di pagamento riferito all'intero Ente non dovesse presentare alcuno sfioramento, allora la citata decurtazione non sarebbe applicata a nessun dirigente/incaricato di Elevata Qualificazione"*.

In considerazione, altresì, del fatto che ancora non è pervenuta comunicazione (alla data di redazione del presente documento) da parte del Tavolo Tecnico di cui al comma 8 dell'articolo 40 del decreto-legge n. 19 del 2 marzo 2024 circa l'adeguatezza delle misure proposte nell'ambito dell'approvato "Piano degli interventi per superare il ritardo dei pagamenti", nonché tenendo conto delle interlocuzioni attualmente in corso con il MEF per definire nel dettaglio le modalità di applicazione della normativa in questione, sarà verosimilmente necessario provvedere ad adeguare il presente obiettivo, a seguito dell'acquisizione degli esiti dell'esame del predetto Piano da parte del Tavolo Tecnico e delle menzionate interlocuzioni con il MEF.

Nelle more, sarà cura dell'Ente definire le *modalità di scorporo* dalla base dati sulla quale effettuare il calcolo delle *fatture* il cui ritardo di pagamento non risulta imputabile ai dirigenti, per comprovate e motivate ragioni. Sarà inoltre oggetto di approfondimento la *graduazione della decurtazione*, in base alla frequenza e all'entità dei ritardi, salvaguardando in ogni caso l'uniformità di pesatura per tutti i dirigenti destinatari dell'assegnazione dell'obiettivo.



## 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 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).

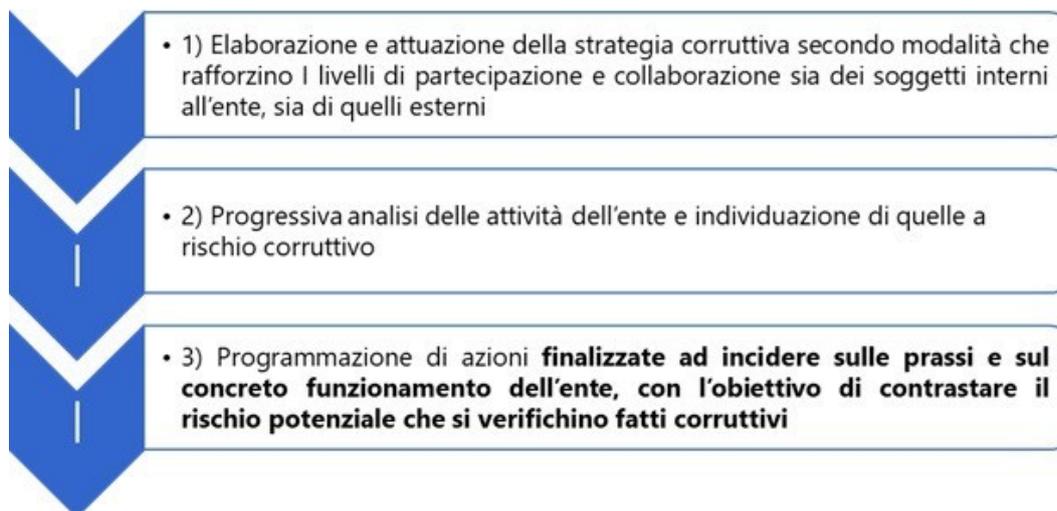
L’inserimento della strategia anticorruptiva nell’ambito del PIAO, sottolinea come quest’ultima non debba intendersi “come onere aggiuntivo all’agire quotidiano delle amministrazioni, ma(...) considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione 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 corruttivo, 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”.





#### PRINCIPI DELLA STRATEGIA DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE





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, esperienze, 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
- È 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:





### 2.3.2 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 decreto n. 27 del 7 dicembre 2023 (Prot. n. 298667 del 07-12-2023) con il Segretario Generale dell'ente, dott.ssa Antonia Criaco.
2. coordina il processo di elaborazione della sezione del PIAO sull'anticorruzione e la 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 inconferibilità 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.

3.

### **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 (All. "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.

Nel mese di 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%)

Per quanto concerne l'aggiornamento del PTPCT 2024-2026, in data 15 gennaio 2024 è stato pubblicato nel sito web istituzionale un Avviso di consultazione pubblica per l'aggiornamento della



Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria

sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza”, con l’invito a tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti nel territorio del Comune di Reggio Calabria, a presentare eventuali proposte.

In esito all’avviso, non sono pervenute proposte, osservazioni di modifica e/o di integrazione al Piano, da parte degli stakeholders locali.

## 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. 33/2013);
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 dell’Avv. 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.

### 2.3.3 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 gestione 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 all'anno 2023, elaborata su dati Movimprese, si sono registrate 2.191 nuove imprese, comunque in decrescita rispetto al 2022, e vi sono state 1.949 cessazioni di attività, al netto delle cancellazioni d'ufficio; il saldo positivo ottenuto alla fine del periodo risulta pertanto pari a 242 unità. A fronte di tali dinamiche, a dicembre 2023 il sistema imprenditoriale della Città metropolitana di Reggio Calabria risulta costituito da 53.060 imprese registrate (il 28,3% delle imprese regionali) in diminuzione del 2,6% rispetto allo stock registrato al 31/12/2022, quando erano 54.462. Analizzando le dinamiche imprenditoriali con riferimento alla natura giuridica, nel 2023 sono le imprese individuali, pari al 66,4% del totale, ad





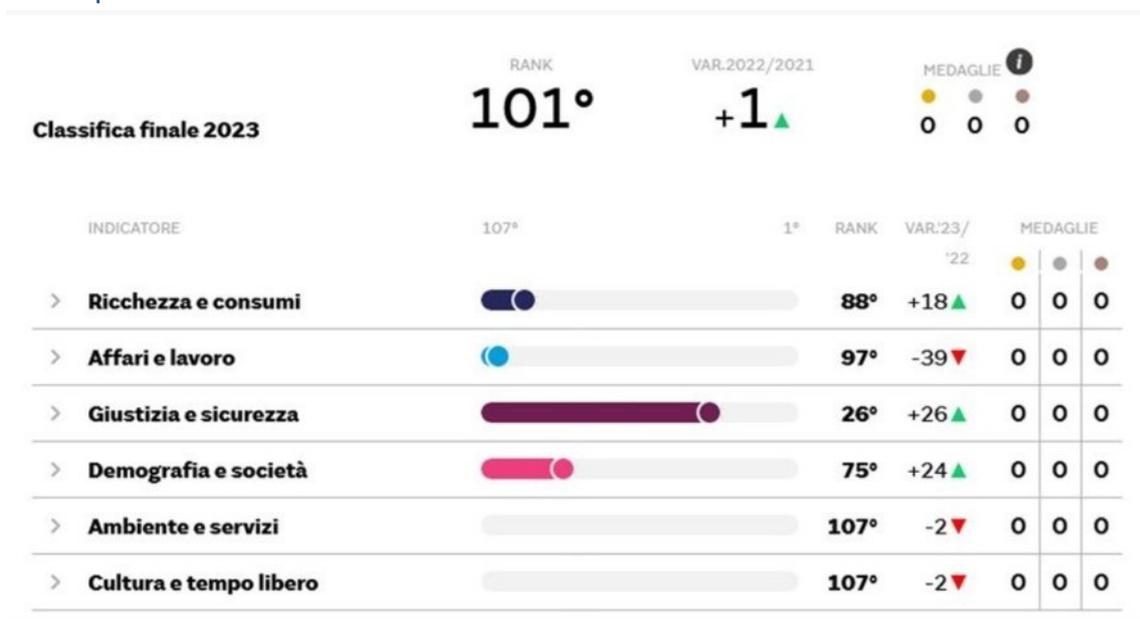
evidenziare la flessione che incide quantitativamente sulle dimensioni complessive del sistema produttivo (-2,8%). Per contro, si evidenzia un ulteriore aumento delle società di capitali (il 20,3% del totale) che crescono rispetto al 2022 del +2,9%.

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

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

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

### Indici sulla qualità della vita



Dalla classifica elaborata dal quotidiano "Sole 24 Ore" per l'anno 2023 il Comune di Reggio Calabria si colloca al 101° posto nella classifica nazionale, guadagnando però 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.

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

La provincia di Reggio Calabria occupa la 74° posizione (su 107 province) nella classifica generale del "Sole 24 Ore" - indice della criminalità 2023

**Posizione classifica generale indice della criminalità 2023**

**74°** SU 107 PROVINCE

**L'indice peggiore**

3° in classifica  
**Produzione e traffico**

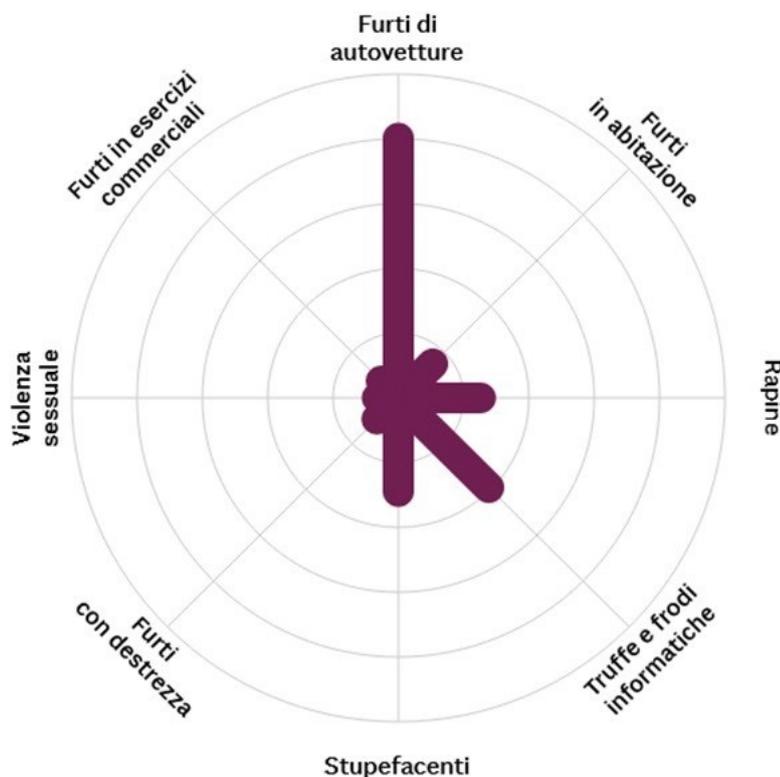
**13,7**

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 4,0

• Varese 20,3



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





Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria

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 278 persone, delle quali 17 destinatarie di applicazione di misura cautelare personale.

I servizi interforze in materia di lotta all'occupazione abusiva di immobili, e l'attività di polizia tributaria che ha consentito di comunicare agli uffici competenti circa 1.300 segnalazioni qualificate per evasione di tributi locali.

L'ufficio di polizia ambientale e informativa ha provveduto ad accertare numerosi abbandoni di rifiuti contra legem, individuare cinque discariche abusive, elevare 111 infrazioni di natura amministrativa, trasmettendo all'autorità giudiziaria circa 70 notizie di reato per un totale di 78 persone denunciate per vari reati di natura ambientale ed occupazione di immobili abusivi.

L'attività di polizia amministrativa e commerciale ha prodotto 264 verbali amministrativi, con in totale oltre 11.000 pezzi di merce sequestrata o rinvenuta (52 i sequestri amministrativi).



### 2.3.4 Valutazione dell'Impatto del contesto interno

#### 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 gestione 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:



Anno	Procedimenti avviati	Provvedimenti sanzionatori adottati	Archiviazioni / proscioglimenti	Procedimenti sospesi	Procedimenti 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	-
2023	33	11	16	4	2

Di seguito si riportano i processi interessati dagli eventi corruttivi rilevati nell'ambito dei procedimenti disciplinari avviati nel 2022 e nel 2023.

2023	
Processo interessato dal fenomeno corruttivo / malfunzionamento	Rischio rilevato
Appalti - Esecuzione dei lavori	Agevolare l'operatore economico con alterazione di documenti
Tutela del Patrimonio	Mancata vigilanza dei beni assegnati in custodia
Appalti - Esecuzione dei lavori	Mancata osservanza delle disposizioni di legge per l'affidamento dei lavori - Omesso controllo
2022	
Processo interessato dal fenomeno corruttivo / malfunzionamento	Rischio rilevato
Pagamenti per il rilascio copia atti	Omesso controllo/Irregolare gestione della cassa

### 2.3.5 OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici per l'anno 2024 sono, in linea di prosecuzione con quelli individuati nel 2023 e quelli inseriti nel PIAO 2024:

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.

Procedura di potenziamento dei controlli di legalità nella gestione delle risorse dei fondi europei e, in particolare, dei Fondi PNRR.

### 2.3.6 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 deficitarietà 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:

- 2.3.6.1.1 l'attivazione di una piattaforma informatica (a partire dal mese di luglio 2022) per la gestione



ed il monitoraggio del PTPCT;

- 2.3.6.1.2 il potenziamento della rete interna per ciascun settore dei referenti al RPCT, con oltre 50 responsabili / funzionari coinvolti;
- 2.3.6.1.3 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;
- 2.3.6.1.4 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;
- 2.3.6.1.5 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:

- 2.3.6.1.6 informatizzazione del processo di adozione delle deliberazioni del Consiglio Comunale e delle Ordinanze;
- 2.3.6.1.7 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;
- 2.3.6.1.8 centralizzazione della gestione della posta inviata via mail sia in entrata che in uscita, confluita tutta sulla casella di posta elettronica certificata del protocollo;
- 2.3.6.1.9 attivazione delle scrivanie elettroniche anche ai fini della trasmissione della posta, con conseguente tracciabilità di tutte le attività svolte da ciascun dipendente;
- 2.3.6.1.10 attivazione di una piattaforma per la gestione informatizzata dei flussi di dati da pubblicare sulla sezione amministrazione trasparente;
- 2.3.6.1.11 attivazione della piattaforma per la gestione informatizzata ed in forma anonima della procedura di gestione del whistleblowing;
- 2.3.6.1.12 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;
- 2.3.6.1.13 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;
- 2.3.6.1.14 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;

**2.3.6.1.15** 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;

**2.3.6.1.16** l'aggiornamento del codice di comportamento integrativo;

**2.3.6.1.17** 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%.

#### **2.3.6.1 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'All. "A.1" - Descrizione Misure GENERALI (par. "13. Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile").





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 2024	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 2024	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	15 gennaio 2024	RPCT	Raccogliere proposte da parte della società civile
Proposta del PTPCT 2024/2026	31 gennaio 2024	RPCT	Aggiornamento del PTPCT





### 2.3.7 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 “assestamento” 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'All. "B" (Registro dei Rischi, processi mappati e Misure SPECIFICHE di contrasto)**





### 2.3.8 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 (All. "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



Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria



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.





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 operativa
		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 operativa
		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





	“semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza		“generalizzato”, e/o 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, condotta	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





non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.		ultimi tre anni
	Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
<b>8</b> <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
<b>9</b> <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 da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)</b>	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
PROBABILITÀ	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.

### 2.3.9 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
- 2) 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.
- 3) 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).
- 4) le **misure specifiche** che agiscono in maniera puntuale sui rischi specifici individuati in sede di valutazione dei rischi rilevati in relazione ai processi mappati.

### 2.3.10 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.

### 2.3.11 PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

#### 2.3.11.1 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.

### 2.3.11.2 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 dicembre 2023 è stata attivata una nuova piattaforma applicativa per la gestione della Sezione "Amministrazione Trasparente" dell'ente, stante le difficoltà tecniche ed operative manifestatesi con il precedente software. Il nuovo portale dedicato alla sezione "Amministrazione Trasparente" (<https://trasparenza.reggiocal.it>) costituisce 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. All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. n.33/2013.

Nell'anno 2023 il numero delle visite relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" è stato pari a **340.469**. 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 Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 per la 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.



### 2.3.11.3 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 decorrere 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**

É 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.



#### 2.3.11.4 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. 520 del 08-02-2024 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 48 dipendenti assegnati ai diversi settori (All. "D" - Elenco Rete dei Referenti PTPCT).**

#### 2.3.11.5 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.

#### 2.3.11.6 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 scadenze: 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.

### 2.3.11.7 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. Tra gli obiettivi esecutivi di performance 2024 è stata inserita l'implementazione del procedimento di accesso civico attraverso la previsione di un sistema telematico su cui accedere per le richieste di accesso (l'utente potrà accedervi con SPID). Tale sistema consentirà di evadere le richieste di accesso civico in modo più efficiente e nel contempo alimentare in modo automatico il registro degli accessi.

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/it/trasparenza/altri-contenuti/accesso-civico.html>

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).



### 2.3.11.8 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.

### 2.3.11.9 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.

### 2.3.11.10 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.

### 2.3.11.11 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.

A tal riguardo si evidenzia che, anche per l'anno 2024, 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, giusta direttiva del Segretario Generale prot. N. 130710 del 22/05/2024.

#### **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*

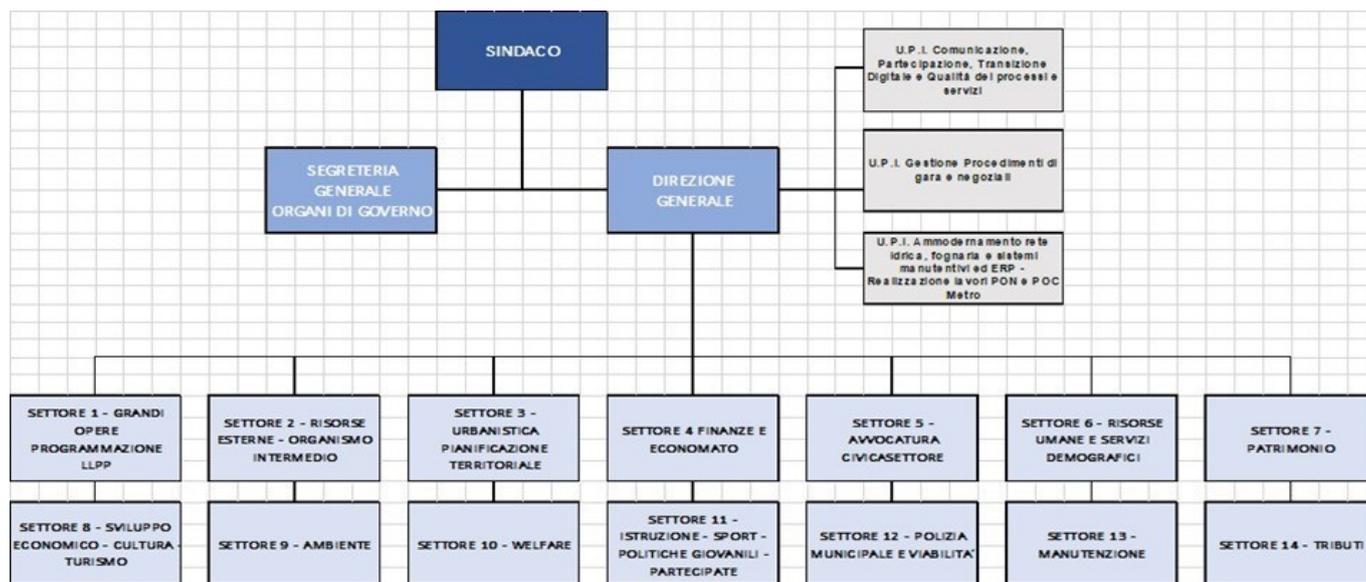




## SEZIONE3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

#### Organigramma



Informazioni dettagliate sono reperibili sulla sezione dedicata amministrazione trasparente della rete civica.

L'Amministrazione comunale nel perseguire le proprie sfide strategiche e concretizzare le idee progettuali ha necessità della piena funzionalità della propria macchina organizzativa, il cui principale fattore è costituito dal capitale umano.

Difatti, pur individuando nelle risorse umane l'elemento centrale su cui avviare le politiche di cambiamento istituzionale finalizzate alla creazione del valore pubblico, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi e ad un contestuale cambiamento nella gestione organizzativa in un'ottica di apprendimento e crescita continua, senza cui non sarebbe possibile giungere ad un'efficiente dei servizi, spiace rilevare come la dotazione complessiva del personale comunale abbia subito una progressiva ed inevitabile decrescita negli ultimi anni.

Purtuttavia, al fine di migliorare il funzionamento complessivo dell'Ente, oltre che l'avanzamento tecnologico e lo snellimento dei processi, è necessario ripensare ad un nuovo percorso evolutivo che permetta di garantire un ricambio generazionale ed uno sviluppo formativo delle risorse che lavorano per la comunità, puntando sempre più alla valorizzazione del merito.

E' quindi, necessario riconoscere il trend storico e la realtà attuale del personale dell'Ente attraverso un'analisi di contesto interno, che possa definire un percorso evolutivo sulla base della situazione reale, che conduca alla piena implementazione del Piano Assunzionale e, pertanto, all'acquisizione di nuove competenze e all'inserimento di nuove leve delle quali l'Amministrazione ha evidentemente bisogno.



## IL PERSONALE

L'Amministrazione comunale nel perseguire le proprie sfide strategiche e concretizzare le idee progettuali ha necessità della piena funzionalità della propria macchina organizzativa, il cui principale fattore è costituito dal capitale umano.

Difatti, pur individuando nelle risorse umane l'elemento centrale su cui avviare le politiche di cambiamento istituzionale finalizzate alla creazione del valore pubblico, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi e ad un contestuale cambiamento nella gestione organizzativa in un'ottica di apprendimento e crescita continua, senza cui non sarebbe possibile giungere ad un'efficiente dei servizi, spicca rilevare come la dotazione complessiva del personale comunale abbia subito una progressiva ed inevitabile decrescita negli ultimi anni.

Purtuttavia, al fine di migliorare il funzionamento complessivo dell'Ente, oltre che l'avanzamento tecnologico e lo snellimento dei processi, è necessario ripensare ad un nuovo percorso evolutivo che permetta di garantire un ricambio generazionale ed uno sviluppo formativo delle risorse che lavorano per la comunità, puntando sempre più alla valorizzazione del merito.

E' quindi, necessario riconoscere il trend storico e la realtà attuale del personale dell'Ente attraverso un'analisi di contesto interno, che possa definire un percorso evolutivo sulla base della situazione reale, che conduca alla piena implementazione del Piano Assunzionale e, pertanto, all'acquisizione di nuove competenze e all'inserimento di nuove leve delle quali l'Amministrazione ha evidentemente bisogno.

Alla data del 19.02.2024, il totale del personale a tempo indeterminato del Comune di Reggio Calabria, comprensivo dei lavoratori Ex Sial, LPU ed LSU stabilizzati è pari a 897 unità, contro gli 837 del 31.12.2021, contro i 911 del 31.12.2018, ed i 1.124 del 31.12.2012.

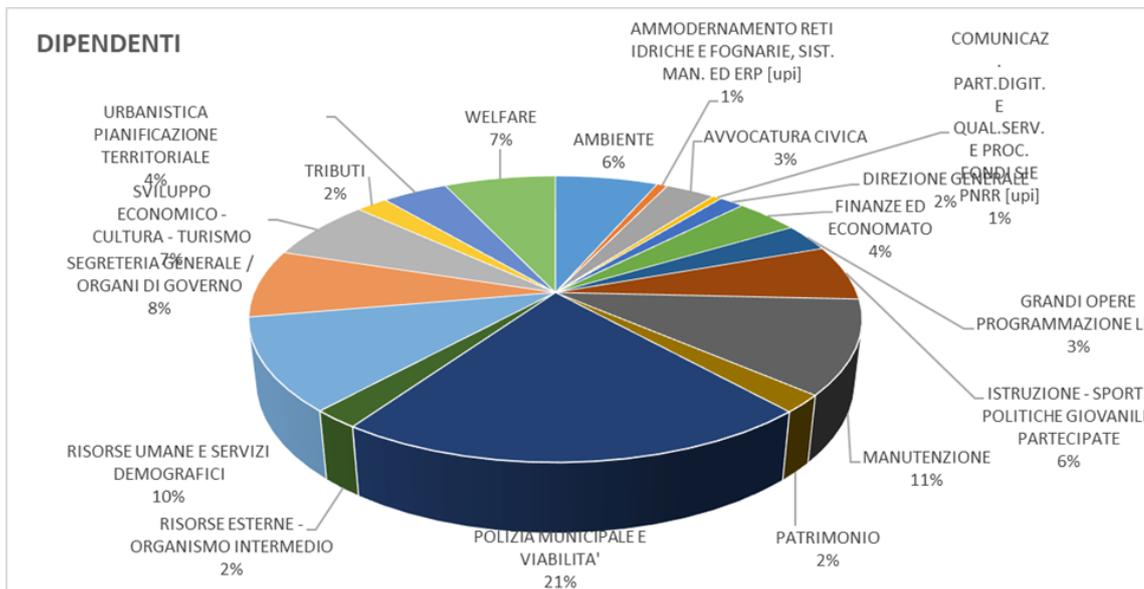
L'organigramma dell'ente è stato recentemente aggiornato con la Delibera di Giunta Comunale n. N. 140 del 20/06/2023.

Personale a tempo indeterminato in forza al Comune di Reggio Calabria al 19 febbraio 2024, suddiviso per settore di appartenenza.



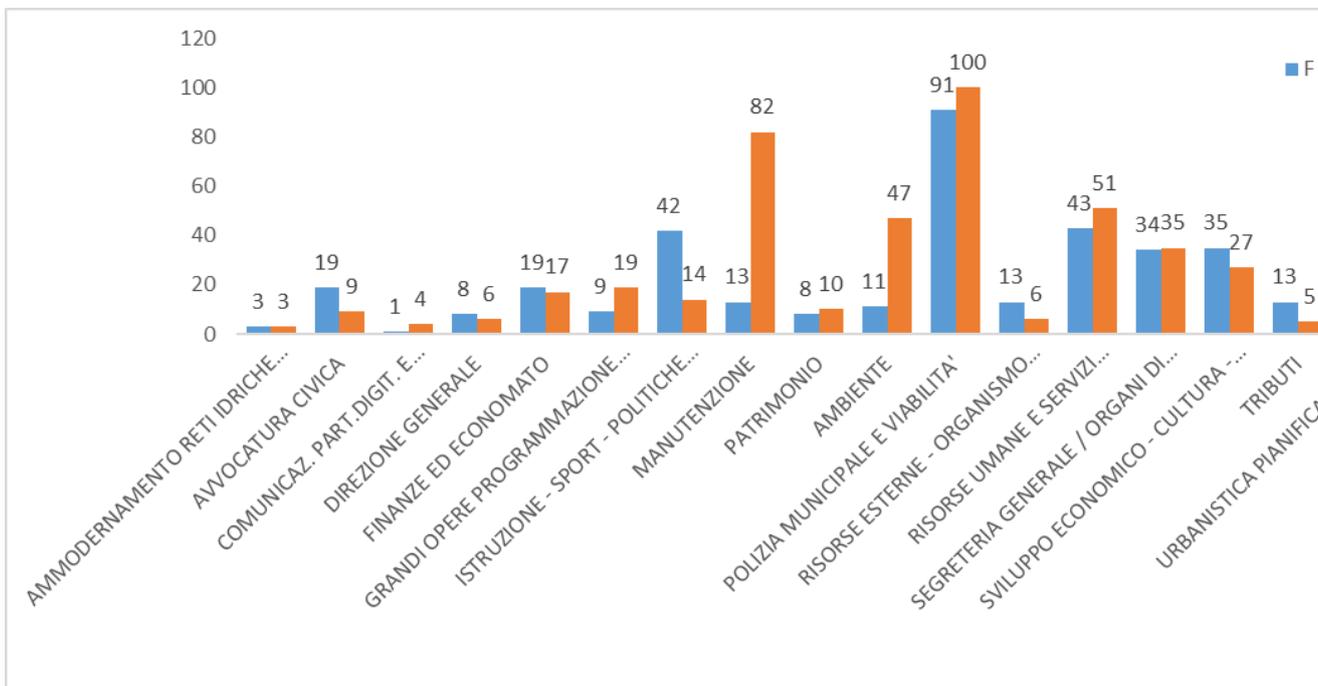


Fonte: Elaborazione Direzione Generale su dati Ufficio Risorse Umane Comune di Reggio Calabria



Il totale del personale risulta relativamente ben distribuito con riferimento alla variabile sesso, ammontando il personale di genere maschile a 425 unità, pari al 54% del totale, e quello femminile a 360, pari al 46%.

Personale a tempo indeterminato in forza al Comune di Reggio Calabria al 19/02/2024, suddiviso per settore di appartenenza

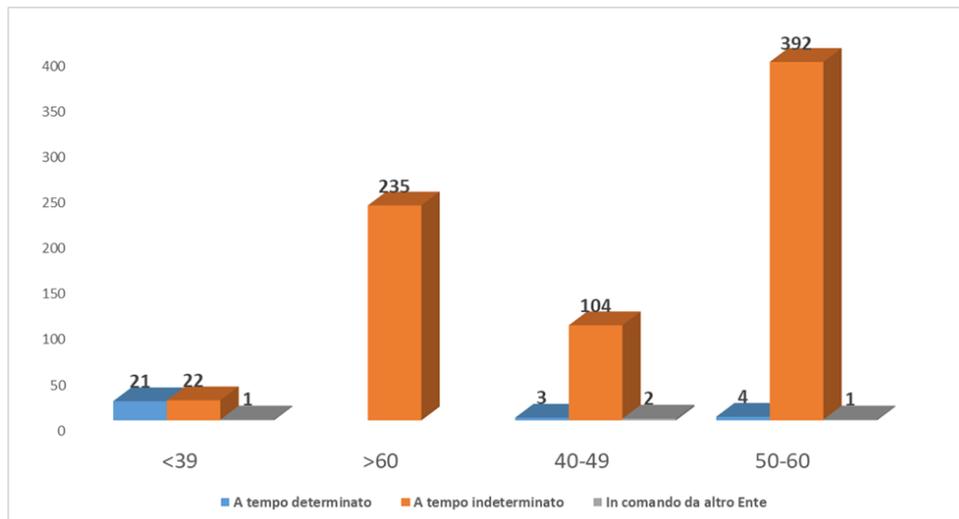


Fonte: Elaborazione Direzione Generale su dati Ufficio Risorse Umane Comune di Reggio Calabria

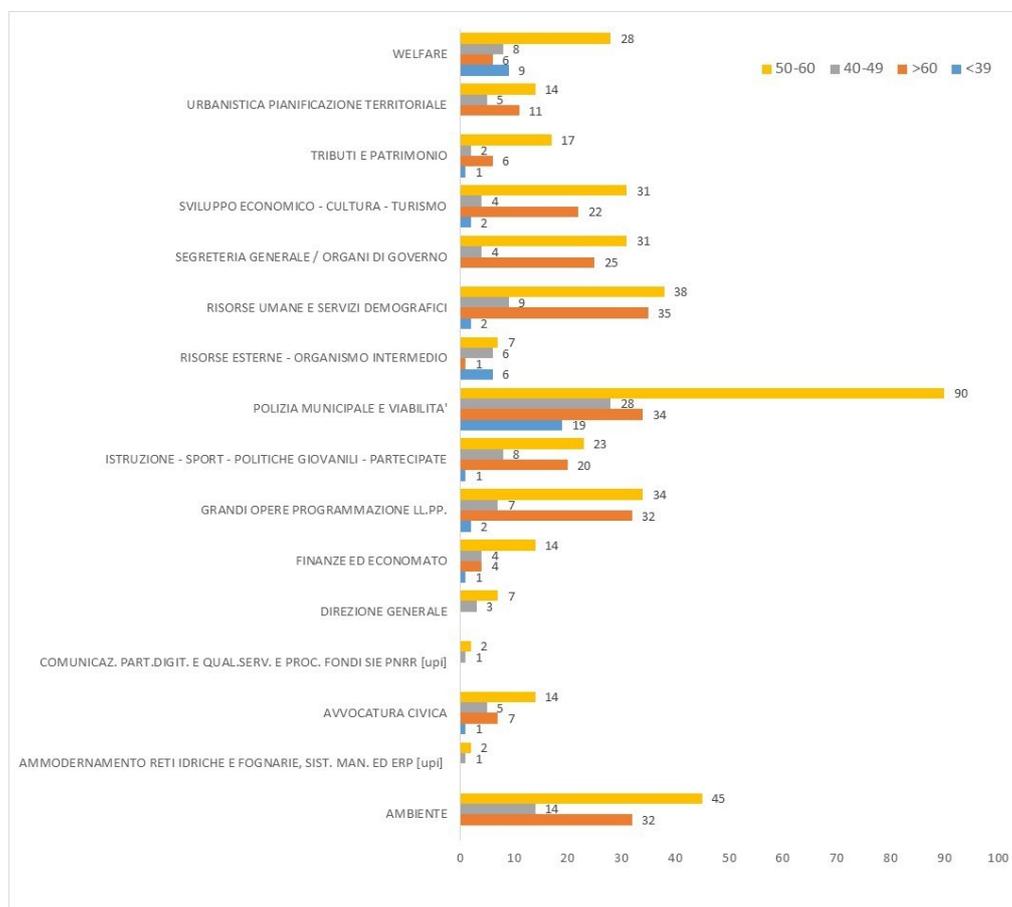


## DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETÀ

Il personale del Comune di Reggio Calabria risulta estremamente concentrato sulle fasce alte d'età, ben il 30% presenta un'età superiore ai 60 anni ed il 50% compresa tra i 50 ed i 60, il 14% tra i 40 ed i 49 mentre solo il 6% ha un'età inferiore a 39 anni. Estremamente rilevante risulta la concentrazione degli ultrasessantenni nei settori Ammodernamento (20%) e Risorse Umane (20%).



Personale a tempo indeterminato in forza al Comune di Reggio Calabria al 30/10/2023, suddiviso per settore e fasce d'età



Fonte: Elaborazione Direzione Generale su dati Ufficio Risorse Umane Comune di Reggio Calabria



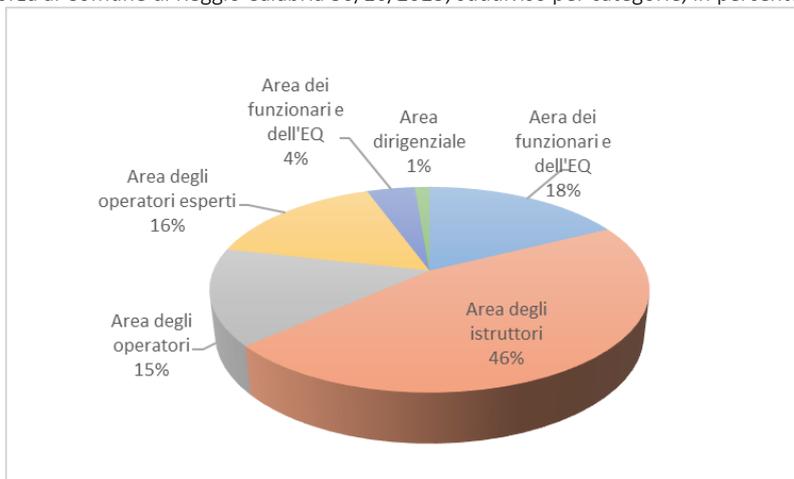


## DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA

La categoria maggiormente rappresentata è la categoria C, con il 39% del totale dei dipendenti, seguita dalla Categoria D, che complessivamente rappresenta il 20%.

Sul totale degli 837 dipendenti, 11 sono i dirigenti, di cui 3 ex art 110 bis TUEL.

Forza al Comune di Reggio Calabria 30/10/2023, suddiviso per categorie, in percentuale

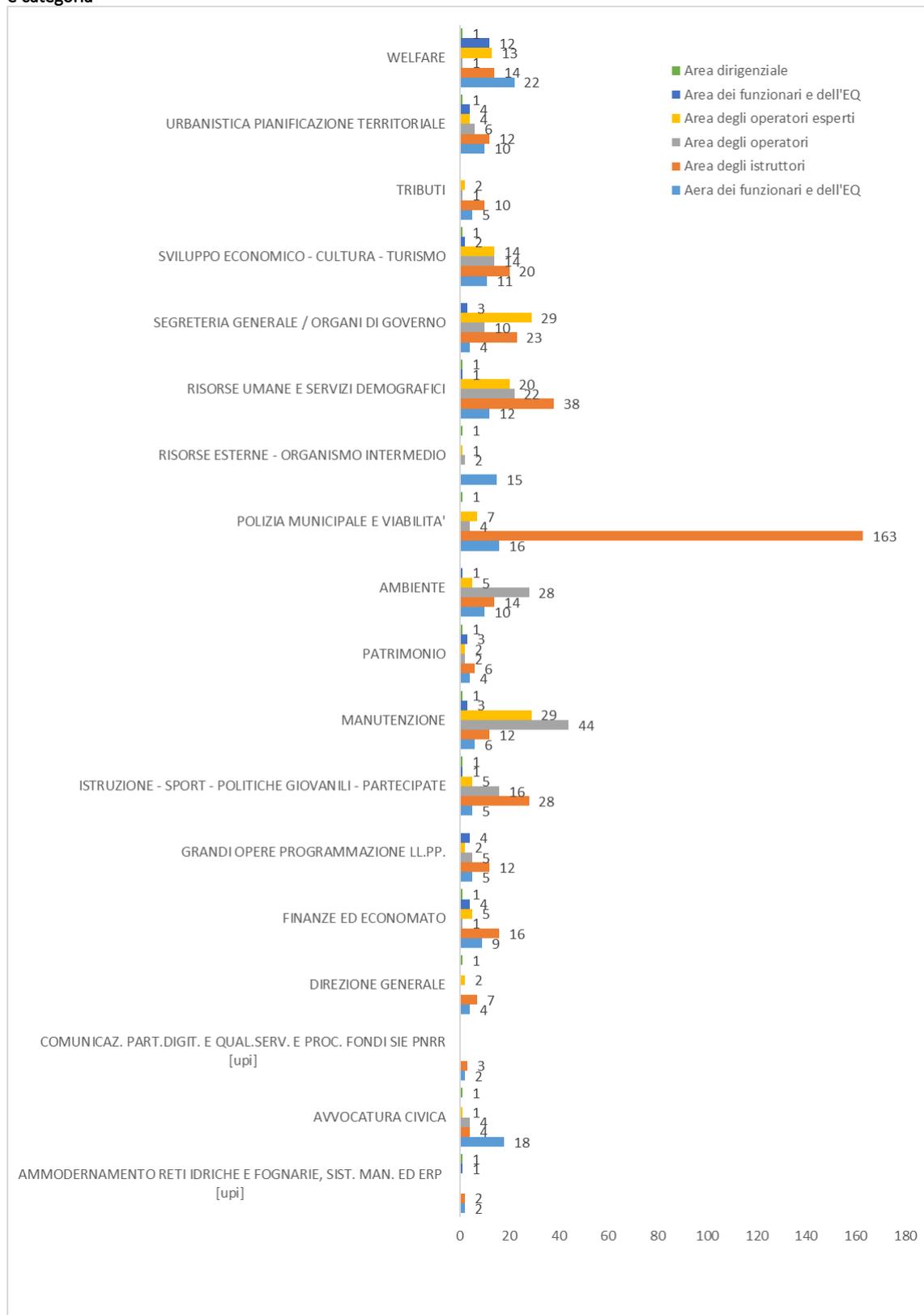


Fonte: Elaborazione su dati Ufficio Risorse Umane Comune di Reggio Calabria





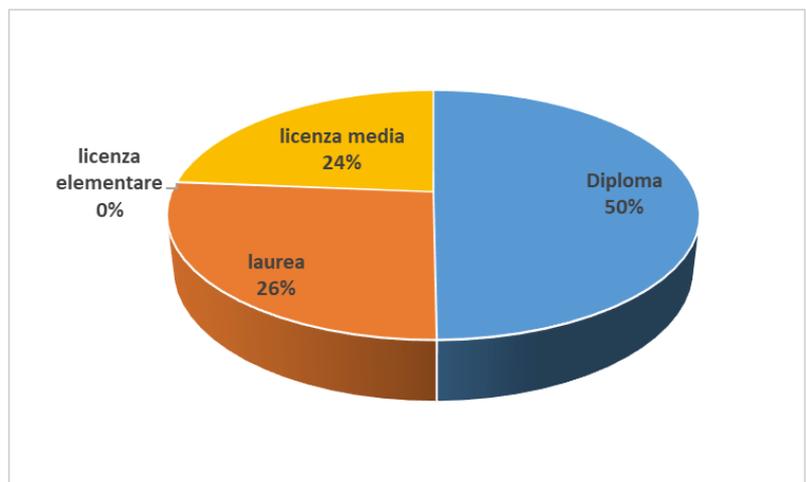
**Personale a tempo indeterminato in forza al Comune di Reggio Calabria al 30/10/2023, suddiviso per settore di appartenenza e categoria**

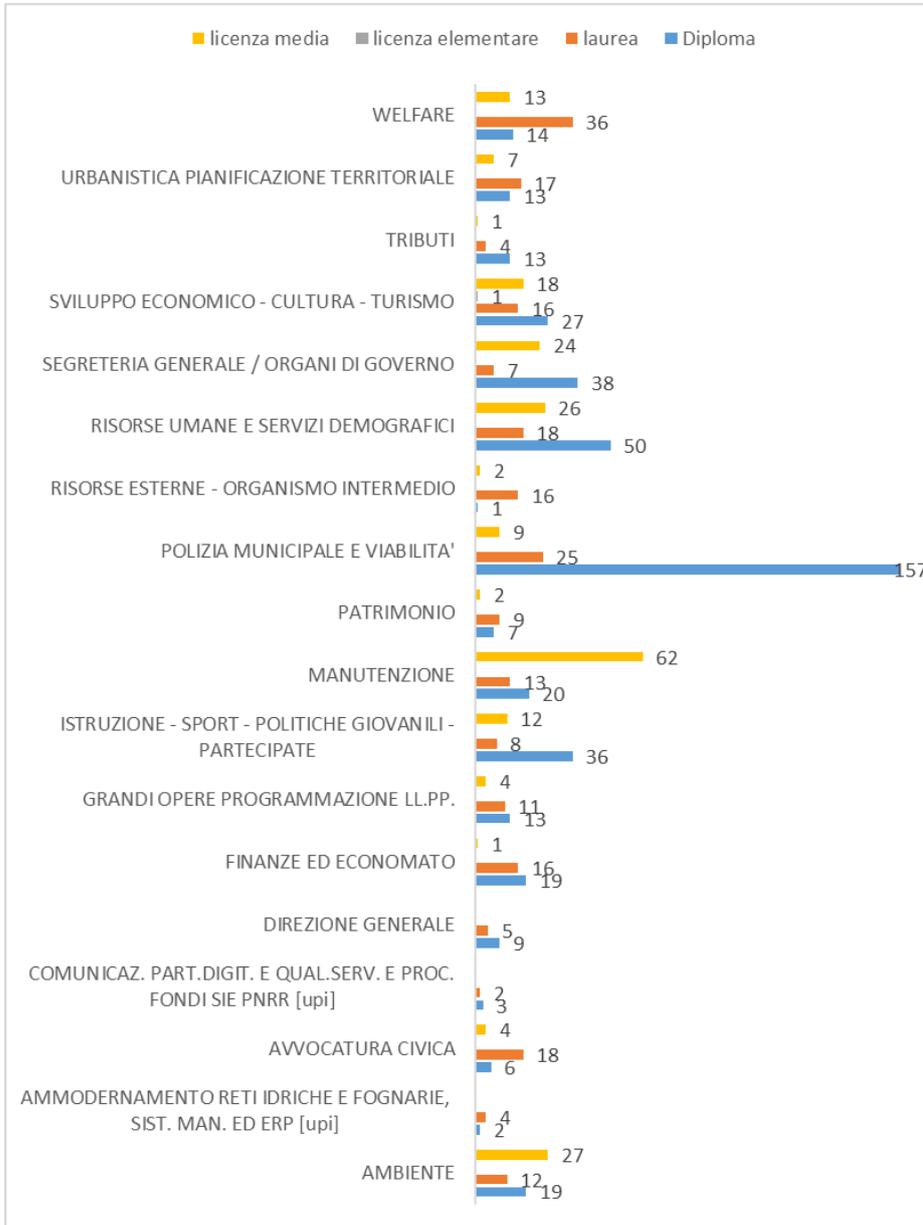


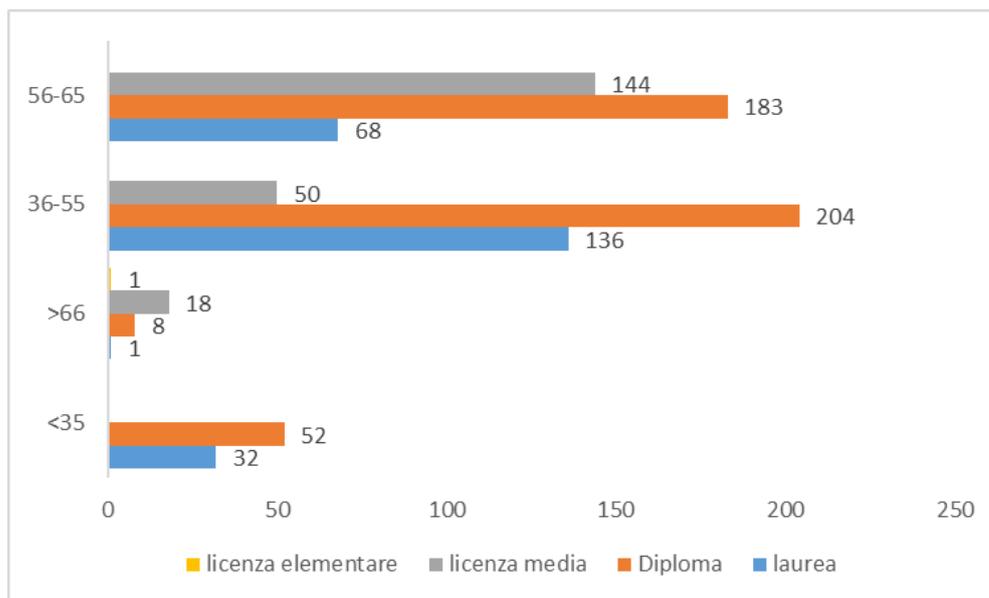
Fonte: Elaborazione Direzione Generale su dati Ufficio Risorse Umane Comune di Reggio Calabria



In particolare le categorie A risultano maggiormente rappresentate nel settore Grandi Opere Programmazione LL.PP. (53%), la categoria B risulta significativamente rappresentata nel settore Segreteria Generale (47%) la categoria C risulta significativamente rappresentata nel settore Polizia Municipale (82%).







### 3.2 Sottosezione di programmazione: 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 di “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, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Semplificare l’accesso al lavoro agile, al fine di facilitare l’inclusione lavorativa dei dipendenti fragili o in situazioni di fragilità temporanea o permanente;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

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

- interventi formativi in materia di lavoro agile rivolti ai dirigenti, ai quali viene riconosciuto il ruolo di propulsori del cambiamento organizzativo, alle Elevate Qualificazioni ed ai Responsabili delle unità





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 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 - 2026 è riferito alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, tenuto conto delle cessazioni, ed è elaborato sulla base dei fabbisogni di personale espressi dai dirigenti del Settori dell'Ente, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Nella redazione Piano Triennale dei fabbisogni di personale si è preso atto dei profili professionali dell'ente ridefiniti con deliberazione G.C. n. 50 del 29.3.2023 in relazione alle modifiche dell'ordinamento professionale di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16.11.2022 e al D.M. relativo alle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche (Pubblicate nella G.U. del 14.9.2022).

#### 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;
- 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 del triennio



Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria

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 prevedendo che *<le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto- legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente>;*
- 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 16 novembre 2022 che ha attuato la previsione normativa di cui sopra, prevedendo (art. 60, 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. 21858 del 25.1.2024;



- ha adottato le seguenti deliberazioni:
  - la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 15/04/2024, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione relativo al triennio 2024/2026;
  - la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 18/04/2024, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione relativo al triennio 2024/2026, con relativa trasmissione alla BDAP dal 21 al 24 aprile 2024;
  - la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 07/12/2023 con la quale è stato approvato il bilancio consolidato per l'anno 2022 con relativa trasmissione alla BDAP in pari data;
  - la deliberazione di G.C. n. 31 del 26/02/2024 di rideterminazione della dotazione organica, che, avuto riguardo:
    - alla programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2023- 2025
    - approvata all'interno del P.I.A.O. 2023-2025 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 212 del 5.10.2023, così come rettificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n. 265 del 28/12/2023,
    - alla necessità di procedere ad una variazione dotazionale in incremento del numero delle ore dei posti a tempo parziale, trasformandoli tutti a tempo pieno, alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 6/2024 con cui l'Amministrazione comunale ha presentato la manifestazione di interesse di cui all'Avviso pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione in attuazione dell'art. 19 del D.L. 124/2023, presentando la candidatura per la contrattualizzazione di n. 21 unità di personale,
    - alla necessità, al fine di conseguire il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali (LEPS), di procedere con l'assunzione a tempo indeterminato di ulteriori n. 13 unità di assistenti sociali attingendo al Fondo di Solidarietà Comunale,
- ha quantificato il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente come sotto rideterminata in tabella, al netto delle spese escluse, in complessivi euro 32.708.617,09:

<b>Area professionale nuova classificazione del personale (CCNL 16.11.2022)</b>	<b>Dotazione Attuale</b>	<b>Di cui a tempo parziale</b>	<b>Dotazione rideterminata</b>	<b>Di cui a tempo parziale</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>Area dei Funzionari e dell'EQ</b>	<b>215</b>	<b>2</b>	<b>244</b>	<b>0</b>
<b>Area degli istruttori</b>	<b>460</b>	<b>1</b>	<b>392</b>	<b>0</b>
<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>198</b>	<b>21</b>	<b>155</b>	<b>0</b>
<b>Area degli operatori</b>	<b>173</b>	<b>113</b>	<b>160</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1.060</b>	<b>137</b>	<b>965</b>	<b>0</b>



## 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 2023 (Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 30.5.2024) è pari ad euro 29.320.303,39 come da tabella che segue:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)</b>	30.079.067,38 €
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>	23.415.263,70 €
<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>Retribuzioni in denaro</b>	23.062.551,34 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	19.045.376,94 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	411.689,95 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	2.779.874,60 €
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	769.048,26 €
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	56.561,59 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>Altre spese per il personale</b>	352.712,36 €
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	352.712,36 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	6.663.803,68 €
<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	6.652.220,20 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	5.804.691,19 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	79.992,50 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	767.536,51 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>	11.583,48 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	11.583,48 €
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 €
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	0,00 €
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.	0,00 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>		<b>30.079.067,38 €</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)	758.763,99 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>		<b>29.320.303,39 €</b>

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 218.395.920,26;

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%.

Poiché 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 2023, il rapporto tra spese di personale con riferimento al predetto rendiconto 2023 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022-2023 è pari a 13,34% come risulta dalla tabella seguente:

<b>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</b>			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	171.181	g
	ANNO	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato	2023	29.320.303,39 €	
<b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2018</b>		<b>35.154.692,00 €</b>	
	ANNI	VALORE	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	254.567.290,34 €	
	2022	256.488.554,48 €	
	2023	230.543.433,29 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		247.199.759,37 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	28.803.839,11 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		218.395.920,26 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette			13,43%
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		30.956.970,60 €	
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 €	
Incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (e)		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.

L'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020 recita: <In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in



misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2 ... omissis>

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% (come da tabella 2 D.P.C.M. 17/03/2020), 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 2018 - pari ad euro 35.154.692,00 - il limite di spesa di personale per l'anno 2024 si attesta in EURO 40.779.442,72 coincidendo con la spesa definita come valore-soglia.

## DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE

Per effetto delle citate norme e della necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi e la realizzazione delle opere è necessario procedere ad assunzioni di personale delle varie aree nei diversi settori dell'Amministrazione ed a tal fine i Dirigenti dei Settori hanno comunicato al Dirigente del Settore Risorse Umane e Servizi Demografici, a seguito della ricognizione annuale avviata con nota prot. n. 21858 del 25.1.2024, il fabbisogno di personale delle loro strutture per gli anni 2023-2025 per singolo profilo.

All'esito della ricognizione è emerso che:

- non risultano, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, eccedenze nelle varie categorie e profili professionali e non si rende, pertanto, necessaria l'attivazione delle procedure di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001;
- risulta, piuttosto, un fabbisogno di personale che interessa nel complesso tutte le strutture dell'Ente e diverse figure professionali.

Con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024 si è proceduto all'«Approvazione del PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) PROVVISORIO per il triennio 2024-2026» comprensivo della sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno del personale.

La presente programmazione integra e sostituisce quella già adottata con la deliberazione n. 35/2024 sopra menzionata.

Il Settore Risorse Umane e Servizi Demografici ha esaminato il fabbisogno di personale congiuntamente alla Direzione Generale, valutando la coerenza delle richieste con gli indirizzi contenuti nel DUP 2024-2026 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziati, con la conseguente definizione del fabbisogno appresso indicato.

La pianificazione assunzionale per l'annualità 2024 si colloca nel quadro degli importanti obiettivi che l'Ente deve conseguire nel prossimo triennio, fra i quali assumono particolare rilievo la realizzazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR, la pianificazione, programmazione e realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del Programma PN METRO PLUS 2021/2027 e l'attuazione degli obiettivi di cui all'Accordo tra lo Stato e il comune di Reggio Calabria per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti sottoscritto in data 19-20/7/2022, ai sensi della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, articolo 1, commi 567 e segg.

Resta inoltre rilevante l'impegno dell'Amministrazione nel rafforzamento del settore dei Servizi Sociali, sia con



l'acquisizione di profili professionali tecnici (funzionario assistente sociale) che con il reclutamento di profili professionali amministrativi nonché delle funzioni di polizia locale.

Parimenti centrale l'impegno dell'Amministrazione sotto il profilo della valorizzazione delle competenze acquisite dal personale in servizio con l'avvio nell'anno 2024 delle procedure di progressione verticale ordinaria e in deroga (art. 13 e art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2018-2021).

Resta inteso che alle assunzioni pianificate con il presente provvedimento si procederà solo a seguito di attento e puntuale monitoraggio circa l'effettivo andamento della spesa per il personale.

### ANNO 2024

- A) assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante pubblico concorso** da espletare con l'utilizzo delle tecniche digitali da remoto e con nomina di Commissioni di valutazione con componenti esterni, di n. 1 unità di Dirigente tecnico in sostituzione del Dirigente tecnico dimissionario;
- B) assunzione a tempo pieno e determinato**, per la durata non superiore a quella del mandato del Sindaco:
- **ai sensi dell'art. 110, comma 2, D. Lgs 267/2000** di n. 1 unità - dirigente amministrativo per la copertura dell'U.P.I. "ECONOMIA URBANA, OCCUPAZIONE, GESTIONE PROCEDIMENTI DI GARA E NEGOZIALI" prevista nella struttura organizzativa comunale, approvata con la deliberazione G.C. n. 140 del 20.06.2023, così come modificata e integrata con la deliberazione di approvazione del presente Piano, al quale è allegato il relativo funzionigramma, dando atto che la predetta assunzione è interamente eterofinanziata a valere sulle risorse del PN METRO PLUS 2021/2027.
  - **ai sensi dell'art. 110, comma 1, D. Lgs 267/2000:**
    - di n. 1 unità di dirigente amministrativo-contabile, a copertura della posizione attualmente non coperta dal dirigente titolare a tempo indeterminato, per effetto del suo collocamento in aspettativa temporanea fino alla durata del suo attuale incarico di direttore generale dell'Ente, ai sensi dell'art. 108 del TUEL;
    - di n. 1 unità di dirigente tecnico, a copertura di una posizione di Dirigente tecnico in sostituzione del dirigente titolare, vincitore di altro concorso, giusta comunicazione prot. n. 137188 del 29.5.2024, la quale si renderà a breve vacante per conseguenti dimissioni dello stesso.
- C) assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante pubblico concorso**, da espletare con l'utilizzo delle tecniche digitali da remoto e con nomina di Commissioni di valutazione con componenti esterni, delle seguenti unità di personale:



- n. 7 unità - Area degli operatori esperti - Operatore esperto servizi amministrativo-informatici (con applicazione delle riserve di legge);
- n. 13 unità - Area degli istruttori - Istruttore tecnico Geometra (con applicazione delle riserve di legge e con parziale riserva per i disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99 nel rispetto dei limiti complessivi delle riserve di cui l'art. 11, comma 3, del vigente Regolamento di accesso all'impiego).

**D) assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento di propria graduatoria concorsuale** delle seguenti unità di personale:

- n. 13 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione - Assistente sociale (integralmente finanziati a valere sui trasferimenti statali del Fondo di Solidarietà Comunale ai sensi della Legge 234/2022, art. 1, commi 734-735);
- n. 2 unità (di cui n. 1 già assunta in attuazione del PIAO provvisorio approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024) - Area dei funzionari e della elevata qualificazione - Funzionario amministrativo;
- n. 2 unità (di cui n. 1 già assunta in attuazione del PIAO provvisorio approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024) - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionario Contabile;
- n. 1 unità (già assunta in attuazione del PIAO provvisorio approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024) - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionario Tecnico;
- n. 2 unità (già assunte in attuazione del PIAO provvisorio approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024) Area degli istruttori - Agente di Polizia Municipale;
- n. 5 unità (già assunte in attuazione del PIAO provvisorio approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 26/02/2024) Area degli istruttori – Istruttore amministrativo.

**E) assunzione a tempo pieno e determinato mediante scorrimento di propria graduatoria concorsuale** delle seguenti unità di personale:

- n. 2 unità per la durata di anni 3 - Area degli istruttori – Istruttore amministrativo integralmente etero-finanziata a valere sulle risorse del Programma PN METRO PLUS 2021/2027;
- n. 2 unità per la durata di anni 3 - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionario Amministrativo - integralmente etero-finanziata a valere sulle risorse del Programma PN METRO PLUS 2021/2027;
- n. 10 unità per la durata di anni 3 - Area degli istruttori – Istruttore amministrativo integralmente etero-finanziato a valere sulle risorse della Quota dei Servizi del fondo Povertà;



- n. 2 unità per la durata di anni 3 - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – psicologo integralmente etero-finanziata a valere sulle risorse della Quota dei Servizi del fondo Povertà;
- n. 6 unità per la durata di mesi 6 - Area degli istruttori - Agente di Polizia Municipale finanziate a valere sui proventi ex art. 208 D. Lgs. 285/1992;
- n. 1 unità per la durata di mesi 10 - Area dei funzionari e della elevata qualificazione – Funzionario amministrativo per la sostituzione di dipendente dell'Avvocatura in comando presso altra amministrazione.

**F) trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale** del personale stabilizzato già in utilizzo presso l'Ente in attività di pubblica utilità ex legge regionale n. 31 del 2016 e legge regionale n.15 del 2008:

- n. 2 unità - Area dei Funzionari e dell'EQ;
- n. 1 unità - Area degli istruttori;
- n. 20 unità - Area degli operatori esperti;
- n. 107 unità - Area degli operatori.

**G) assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante stabilizzazione**, previo colloquio selettivo e 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:

- n. 2 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D) – Funzionario Tecnico;
- n. 1 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D) – Funzionario informatico;
- n. 1 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D) – Funzionario Amministrativo.

**H) assunzione a tempo indeterminato mediante stabilizzazione, ai sensi degli art. 1 comma 475 e comma 476 della legge 213 del 30 dicembre 2023**, previa procedura selettiva mediante colloquio ed all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, delle unità di personale assunte/assumende, mediante scorrimento delle proprie graduatorie delle procedure concorsuali, con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 580 della Legge n. 234/2021, etero-finanziate con oneri a carico, fino all'anno 2042, del contributo di cui al comma 567 dell'articolo 1 della medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234:

- n. 1 Funzionario contabile a tempo pieno;
- n. 1 Funzionario amministrativo a tempo pieno



- n. 3 Istruttori amministrativi (di cui 2 a tempo pieno e n. 1 part time a 21 ore);
- I) assunzione a tempo indeterminato mediante trasformazione, previa selezione, dei Contratti di formazione e lavoro attivati**, giusta determinazione dirigenziale n. 3611 del 31/07/2023 e successiva determinazione di scorrimento graduatoria n. 5189 del 03/11/2023, di:
- n. 10 unità di Agente di Polizia Municipale part time a 32 ore, dando atto che, in esito al monitoraggio circa l'effettivo andamento della spesa per il personale e la sussistenza di adeguate risorse di bilancio, si potrà procedere alla successiva integrazione del presente atto mediante trasformazione degli ulteriori contratti di formazione e lavoro attivati in attuazione deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 28.12.2023 di rettifica ed integrazione del PIAO 2023/2025.
- J) assunzione a tempo pieno e determinato per mesi 9 mediante pubblico concorso** di:
- n. 3 unità - appartenenti all'Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), docenti delle scuole dell'infanzia da utilizzare in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap.
- K) assunzione a tempo pieno e indeterminato in esecuzione del verbale di conciliazione 2302/2023** del Tribunale di Roma – Sezione Lavoro di Roma – Rg n. 7945/2023:
- n. 1 unità - Area degli istruttori - Agente di Polizia Municipale.
- L) Nell'ottica di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i. e del vigente CCNL del 22.11.2022, si prevede, inoltre, di dare avvio, per l'anno 2024, alle procedura di valorizzazione delle unità di personale interne mediante l'istituto delle progressioni tra aree, ritenuto, in linea con l'intento del legislatore, che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.**

In particolare, si darà avvio:

- previo confronto con le OO.SS, alle procedure per la realizzazione delle **progressioni tra le aree - fase transitoria in deroga – di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022**, così come previsto nel DUP 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 15/04/2024, finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) nella misura dello 0.55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale, pari ad euro 130.525,85, per le seguenti posizioni:
  - n. 15 unità - Area degli operatori esperti;
  - n. 23 unità - Area degli istruttori;
  - n. 12 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione.dando atto che per le stesse non opera il rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili sulla



base della programmazione del fabbisogno per l'accesso dall'esterno e non incidono sulle facoltà assunzionali;

- alle procedure per la realizzazione delle **progressioni tra le aree c.d. "ordinarie" di cui all'art. 15 CCNI 22.11.2022**, fermo restando il rispetto della riserva di accesso dall'esterno nei limiti del 50% delle posizioni disponibili sulla base della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, e tenuto conto che le suddette progressioni incidono sulle facoltà assunzionali e devono essere calcolate nel rispetto dei limiti di spesa del personale, per le seguenti posizioni:
  - n. 3 unità - Area degli operatori esperti;
  - n. 6 unità - Area degli istruttori;
  - n. 8 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione.

^ ^ ^

L'indicazione dettagliata delle assunzioni previste per l'anno 2024, con specificazione della durata del contratto, delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa annua a regime per ciascuna di esse, nonché, per quelle a tempo determinato, della spesa per l'anno 2024, viene dettagliata nel prospetto per come di seguito redatto:

Piano integrato di attività e organizzazione  
 Comune di Reggio Calabria



<b>Profilo assunzioni 2024</b>	<b>Durata del contratto</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Spesa annua (€uro)</b>	<b>Spesa presunta anno 2024 per il tempo determinato (€uro)</b>	<b>motivazioni</b>	<b>Note</b>
n. 1 unità – Dirigente	tempo indeterminato	Mediante pubblico concorso	130.348,44		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 1 unità - Dirigente amministrativo-contabile ex art. 110, 2° comma, TUEL	Tempo determinato di durata non superiore a quella del mandato del sindaco	Avviso pubblico di selezione	130.348,44	Mesi 6 65.174,22	La figura dirigenziale dovrà garantire la gestione ed il presidio di procedimenti e processi inerenti ad interventi alla programmazione comunitaria e nazionale e del PNRR	Etero-finanziate a valere su Risorse Pon METRO PLUS 2021-2027
n. 2 unità – di cui 1 Dirigente amministrativo-contabile ed 1 Dirigente tecnico, ex art. 110, 1° comma, TUEL	Tempo determinato di durata non superiore a quella del mandato del sindaco	Avviso pubblico di selezione	260.696,88	Mesi 6 130.348,44	A copertura della posizione di Dirigente amministrativo-contabile attualmente non coperta dal dirigente titolare a tempo indeterminato, per effetto del suo collocamento in aspettativa temporanea fino alla durata del suo attuale incarico di direttore generale dell'Ente, ai sensi dell'art. 108 del TUEL nonché per la copertura di una posizione di Dirigente tecnico in sostituzione del dirigente titolare, vincitore di altro concorso e le cui dimissioni sono di prossima formalizzazione.	Bilancio dell'Ente
n. 7 unità - Area degli operatori esperti - operatore esperto servizi amministrativo-informatici	tempo pieno e indeterminato	Mediante pubblico concorso	211.552,32		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 2 unità - Agente di polizia Municipale	tempo pieno e indeterminato	Mediante scorrimento di graduatoria	70.877,04		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 18 unità - Area degli istruttori (ex cat. C) di vari profili ( di cui n. 13 istr. tecn. geometra, n. 5 istr.amm.vi)	tempo pieno e indeterminato	Mediante pubblico concorso o scorrimento di graduatoria	605.640,24		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 5 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), di vari profili (n. 1 funzionario tecnico, n. 2 funzionario amministrativo, n. 2 funzionario contabile)	tempo pieno e indeterminato	Mediante scorrimento di graduatoria	182.723,40		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 13 unità Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), assistente sociale	tempo pieno e indeterminato	Mediante scorrimento di graduatoria	475.080,84		carezza di organico	Integralmente etero-finanziate a valere sui trasferimenti statali del fondo di solidarietà comunale ex L. 234/2022 art 1 commi 734/735

Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria



n. 12 unità - Area degli istruttori (ex cat. C) - Istruttore Amministrativo	tempo pieno e determinato anni 3	Mediante scorrimento di graduatoria	403.760,16	Mesi 6 201.880,08	Supporto ai Settori Welfare e Risorse Esterne	Etero-finanziate a valere su Risorse Quota Servizi fondo Povertà e Pon METRO PLUS 2021-2027
n. 4 unità - Area dei Funzionari e dell'EQ - di cui n. 2 Funzionario Amministrativo e n. 2 Psicologo	tempo pieno e determinato anni 3	Mediante scorrimento di graduatoria	146.178,72	Mesi 6 73.089,36	Supporto ai Settori Welfare e Risorse Esterne	Etero-finanziate a valere su Risorse Quota Servizi fondo Povertà e Pon METRO PLUS 2021-2027
n. 6 unità - Agente di polizia Municipale	Tempo pieno e determinato Mesi 6	Mediante scorrimento di graduatoria	Durata massima 6 mesi 106.315,56	Mesi 6 106.315,56	Settore PM Esigenze stagionali	Etero-finanziate a valere sui proventi ex art. 208 D. Lgs. 285/1992
n. 1 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione - Funzionario amministrativo	Tempo pieno e determinato mesi 10	Mediante scorrimento di graduatoria	Durata massima 10 mesi 30.453,90	Mesi 6,5 19.795,04	Per la sostituzione di dipendente in comando preso altra amministrazione	Bilancio dell'ente
<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 unità - Area dei Funzionari e dell'EQ</li> <li>• n. 1 unità - Area degli istruttori</li> <li>• n. 20 unità - Area degli operatori esperti</li> <li>• n. 107 unità - Area degli operatori</li> </ul>	tempo pieno e indeterminato	trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale a 26 ore	1.081.989,97 maggior costo da 26 ore a 36 ore (costo totale annuale in regime di full time per 130 dipendenti 3.819.908,31 )		carenza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 4 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D) - Funzionari Tecnici (n. 2), Funzionario Amministrativo (n. 1) e Funzionario informatico (n. 1)	tempo pieno e indeterminato	Stabilizzazione previo colloquio selettivo di personale ai sensi dell'art. 50, comma 17 bis, D.L. 13/2023	146.178,72		Carenza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 2 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Funzionario contabile</li> <li>• n. 1 Funzionario amministrativo</li> </ul>	tempo pieno e indeterminato	stabilizzazione, ai sensi degli art. 1 comma 475 e comma 476 della legge 213 del 30 dicembre 2023, previa procedura selettiva	73.089,36		supporto ai Settori competenti in materia di tributi e patrimonio per l'attuazione degli obiettivi di cui all'Accordo tra lo Stato e il comune di Reggio Calabria per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti ai sensi della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, articolo 1, commi 567 e segg. sottoscritto in data 19-20/7/2022	Etero-finanziate con oneri a carico, fino all'anno 2042, del contributo di cui al comma 567 dell'articolo 1 della medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234
n. 3 unità - Area degli istruttori (ex cat. C) - Istruttori amministrativi (di cui 2 a tempo pieno e n. 1 part time a 21 ore);	tempo indeterminato	stabilizzazione, ai sensi degli art. 1 comma 475 e comma 476 della legge 213 del 30 dicembre 2023, previa procedura selettiva	75.368,56		supporto ai Settori competenti in materia di tributi e patrimonio per l'attuazione degli obiettivi di cui all'Accordo tra lo Stato e il comune di Reggio Calabria per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti ai sensi della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, articolo 1, commi 567 e segg. sottoscritto in	Etero-finanziate con oneri a carico, fino all'anno 2042, del contributo di cui al comma 567 dell'articolo 1 della medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234





					data 19-20/7/2022	
n. 10 unità - Agente di polizia Municipale	Tempo indeterminato part-time 32 ore	Mediante selezione - trasformazione contratti di formazione e lavoro	314.977,57		carezza di organico	Bilancio dell'Ente
n. 3 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D), docenti delle scuole dell'infanzia da utilizzare in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap	A tempo pieno e determinato per mesi 9	Mediante pubblico concorso	(Durata massima mesi 9) 88.495,20	Mesi 3,5 34.414,80	Esigenze temporanee legate alla durata dell'anno scolastico	Bilancio dell'Ente
n. 1 unità - Agente di polizia Municipale	A tempo pieno e indeterminato	Mediante mobilità	35438,52		Esecuzione del verbale di conciliazione 2302/2023 del Tribunale di Roma - Sezione Lavoro di Roma - Rg n. 7945/2023:	Bilancio dell'Ente
• n. 3 unità - Area degli operatori esperti; • n. 6 unità - Area degli istruttori • n. 8 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione	A tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale ordinaria ai sensi dell'art. 15 CCNI 22.11.2022	584.902,80		valorizzare le competenze professionali acquisite dai dipendenti	Bilancio dell'Ente
• n. 15 unità - Area degli operatori esperti; • n. 23 unità - Area degli istruttori • n. 12 unità - Area dei funzionari e della elevata qualificazione.	A tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale - Fase transitoria - di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022	misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018 relativo al personale pari ad euro 130.525,85		valorizzare le competenze professionali acquisite dai dipendenti	Bilancio dell'Ente

^ ^ ^

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

- nell'ultimo Prospetto Informativo trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo al 31/12/2022, la scopertura rilevata per i disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/99 è pari a n. 17 unità, mentre la riserva obbligatoria relativa agli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della medesima legge risulta coperta. In tale ambito, l'Ente:
  - ha già avviato e concluso le procedure per l'assunzione tramite i centri per l'impiego di n. 2 unità di cat. B1 (oggi Area degli operatori esperti): 1 Messo notificatore e 1 Operatore dei servizi generali - autista;
  - ha inserito, nel rispetto della quota d'obbligo, la riserva per i disabili di cui all'art.1 della legge 12



marzo 1999 n. 68 nelle numerose procedure concorsuali pubbliche bandite ed espletate nell'anno 2023: le suddette procedure si sono concluse con l'assunzione di una sola unità appartenente a relativa categoria protetta;

- ha previsto nel bando di selezione pubblica per la copertura di n. 13 posti di istruttore tecnico pubblicato nel corrente anno n. 2 riserve per i disabili;
  - ha avviato, con nota prot. n. 124404 del 16.5.2024 indirizzata al competente Centro per l'impiego, la procedura per ottenere l'autorizzazione al computo nella quota di riserva quale categoria protetta di n. 30 unità di personale in possesso dei relativi requisiti;
- in relazione all'assunzione ex art. 110, comma 2, del Tuel, si dà atto che l'unità di cui sopra rientra nel limite percentuale del 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva (complessivamente n. 3 unità, di cui n. 2 già assunte, ex art. 110, comma 2, del Tuel);
- nell'ambito dell'«Accordo tra lo Stato e il comune di Reggio Calabria per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti ai sensi della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, articolo 1, commi 567 e segg.», sottoscritto in data 19-20/7/2022, è stato previsto, al punto 6, che «Ai sensi dell'articolo 1, comma 580, della legge n. 234 del 2021, nel periodo 2022-2032, il comune di Reggio Calabria può, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e a valere sul contributo annuo assegnato ai sensi del comma 570, assumere personale con contratto a tempo determinato con qualifica non dirigenziale da destinare al potenziamento dell'attività di accertamento e riscossione dei tributi e alla gestione e valorizzazione del patrimonio con specifici profili professionali sino ad una spesa aggiuntiva non superiore allo 0,08 per cento a decorrere dal 2022, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.». Sulla scorta di tale previsione, con comunicazione a mezzo mail prot. n. 207351 del 30.9.2022, il Settore Finanze ed Economato ha quantificato in euro 160.395,11 le risorse utilizzabili al predetto fine. Alla luce della quantificazione delle risorse utilizzabili come sopra indicate e dei fabbisogni specifici rappresentati dai Settori competenti in materia di Tributi e Patrimonio, si è proceduto, in attuazione del PIAO 2023-2025, mediante scorrimento delle graduatorie delle procedure concorsuali pubbliche dell'Ente, all'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato - per la durata di anni 3 - di n. 5 unità (di cui 1 a tempo determinato) con specifico profilo professionale, da destinare al potenziamento dell'attività di accertamento e riscossione dei tributi ed alla gestione e valorizzazione del patrimonio;
- allo scopo di supportare le amministrazioni locali nel rafforzamento del presidio complessivo del Programma Operativo Nazionale per assicurare il raggiungimento dei target nei modi e nei tempi prefissati, l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha avviato apposite procedure di reclutamento di personale ed ha assegnato i candidati vincitori alle amministrazioni interessate, all'esito delle quali risultano assegnati al comune di Reggio Calabria i candidati con i quali sono stati instaurati rapporti di lavoro a tempo determinato della durata di 36 mesi.



Si dà atto, altresì, relativamente alle previsioni di reclutamento e correlate spese di personale etero-finanziate di cui al sopra descritto piano assunzionale per l'anno 2024, che:

- l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 prevede che “a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.”;
- per costante orientamento della giurisprudenza della Corte dei Conti (Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 55/2018/PAR; Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 21/SEZAUT/2014/QMIG, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 8/2007/PAR, Sezione regionale di controllo per il Molise, deliberazione n. 137/2017/PAR) sono esclusi dal calcolo della spesa del personale, anche per contratti di lavoro flessibile, le assunzioni finanziate con finanziamenti comunitari o di privati che non comportino alcun aggravio per il bilancio dell'Ente;
- secondo l'interpretazione fornita dalla deliberazione della Corte dei Conti Liguria Sez. contr. 01-10-2018, n. 116, nel computo del limite posto per spese correlate a contratti di lavoro c.d. flessibili dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78 del 2010, risulta possibile escludere anche le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)
- può ritenersi, pertanto, acquisito il principio in base al quale dai limiti di spesa – compreso quello di cui all'articolo 9, comma 28 del decreto-legge n. 78 del 2010 con riferimento ai contratti di lavoro flessibile – debbano considerarsi escluse le spese c.d. “etero- finanziate” caratterizzate da vincolo di destinazione, in quanto la finalità vincolistica introdotta dal legislatore in materia di spese per il personale non è stata quella di impedire determinate tipologie di spesa, bensì quella di far concorrere anche il sistema delle autonomie al miglioramento dei saldi di finanza pubblica;
- secondo gli orientamenti prevalenti delle sezioni della Corte dei Conti nessuna deroga sussiste per quanto attiene all'assoggettamento delle assunzioni di agenti di polizia locale finanziate ai sensi dell'art 208, comma 5 bis, c.d.s. ai vincoli di cui all'art 9 comma 28 d.l. 78/2010, atteso che non vi è un'espressa esclusione di tale voce dal computo rilevante ai sensi della norma citata né la



disciplina di cui all'art 208 c.d.s. appare derogatoria rispetto all'applicazione della disposizione che si pone come norma vincolistica di carattere generale riferita alle assunzioni di lavoro flessibile;

• Si dà ancora atto che:

- la spesa a regime per le assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, è pari ad Euro 4.609.158,43 comprensiva delle progressioni verticali ordinarie;
- 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, è pari ad € 36.780.700,21;

- 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, per come prevista ad oggi nel bilancio approvato 2024-2026, 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:

Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
32.982.660,71	32.504.042,68	31.751.213,75

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.

- le assunzioni a tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile previste nel presente piano sono attivate, in attuazione del disposto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.4, comma 1, lett. b) del D.L. 101/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo o eccezionali e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente;
- la spesa previsionale per lavoro flessibile, soggetta al limite di cui all'art 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, per il 2024, a regime, al netto dei finanziamenti esterni previsti in entrata da Altri Enti (U.E., Amm.ni centrali, Amm.ni regionali) e delle spese sostenute per le assunzioni ex art.110, comma 1, TUEL, è pari a euro 734.048,53;
- la spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile è stata pari a €. 2.197.672,03;
- le assunzioni a tempo determinato previste nel presente piano (n. 11 al netto del personale che afferisce a progetti integralmente etero-finanziati) rientrano nel limite percentuale del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 (n. 849 dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2024).



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

### ANNO 2025

- A.** completamento delle procedure di progressione verticale ove non già ultimate alla data del 31.12.2024;
- B.** 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 di n. 2 unità Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D) – Funzionari Amministrativi;
- C.** fatte salve le specifiche eccezioni di cui sopra, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale, limitandosi a prevedere che si procederà ad assunzioni a tempi pieno ed indeterminato mediante scorrimento di proprie graduatorie entro i limiti del turnover atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età), fatti salvi i successivi aggiornamenti volti a definire una programmazione più puntuale ed articolata una volta quantificate le effettive risorse disponibili.

### ANNO 2026

Con riferimento all'annualità 2026, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale, limitandosi a prevedere che la relativa programmazione possa essere indicativamente contenuta entro i limiti del turnover atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età), fatti salvi i successivi aggiornamenti volti a definire una programmazione più puntuale ed articolata una volta quantificate le effettive risorse disponibili.





## RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Alla luce della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 come sopra delineata, si ridetermina la dotazione organica del personale dipendente del Comune di Reggio Calabria (da ultimo approvata con la deliberazione di G.C. n. 31 del 26/02/2024) come da tabella sotto riportata, con un maggior costo, al netto delle somme etero-finanziate, pari ad euro 231.709,92:

Area professionale nuova classificazione del personale (CCNL 16.11.2022)	Dotazione attuale	Variazioni +/-	Di cui per assunzioni eterofinanziate a tempo determinato	Di cui per progressioni verticali	Dotazione rideterminata	Maggior costo dotazione rideterminata	Di cui etero-finanziato
<b>Dirigenti</b>	<b>14</b>	<b>0</b>			<b>14</b>	<b>0</b>	
<b>Area dei Funzionari e dell'EQ</b>	<b>244</b>	<b>+25</b>	<b>+ 4</b>	<b>+20</b>	<b>269</b>	<b>913.617,00</b>	<b>146.178,72</b>
<b>Area degli istruttori</b>	<b>392</b>	<b>+28</b>	<b>+ 18</b>	<b>+9</b>	<b>420</b>	<b>942.107,04</b>	<b>605.640,24</b>
<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>155</b>	<b>- 11</b>		<b>-11</b>	<b>144</b>	<b>-332.439,36</b>	
<b>Area degli operatori</b>	<b>160</b>	<b>-19</b>		<b>- 18</b>	<b>141</b>	<b>-539.755,80</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>965</b>	<b>+21</b>	<b>+20</b>	<b>0</b>	<b>988</b>	<b>983.528,88</b>	<b>751.818,96</b>

Si dà atto che la spesa teorica complessiva (comprensiva di tutti i posti coperti e vacanti) discendente dalla sopra citata dotazione organica rideterminata, pari a euro 32.940.327,01 è inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 33.526.824,86, al netto delle spese escluse, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.





### 3.2 Sottosezione di programmazione: Formazione

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b) ed in linea con la Direttiva del Ministro per la PA, emanata dal Ministro Zangrillo, il presente Piano definisce le linee di indirizzo e le aree di intervento formativo prioritarie per il triennio 2024-2026 che si prefiggono l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente, nella consapevolezza che, la valorizzazione del personale è determinante per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente stesso.

Di conseguenza, il piano di formazione del personale è da considerare strumento indispensabile ad assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti. La formazione diviene valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli Enti Pubblici.

Gli obiettivi strategici del Piano 2024-2026 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;
- incrementare le adesioni al programma Syllabus, messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica sia per l'accrescimento delle competenze digitali nella PA, sia per lo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche negli ambiti proposti dal predetto programma;
- pianificare la formazione per l'avvio del modulo di Contabilità Analitica relativo all'applicativo in uso nell'Ente ;
- 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.

Nel processo di formazione sono coinvolti, oltre alla Direzione Generale e al Settore Risorse Umane, quale unità organizzativa preposta al servizio formazione:

- il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità che, promuove la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, per la maggiore diffusione della cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel mondo del lavoro, oltre alla verificare di fenomeni discriminatori;
- i dirigenti e il personale appartenente all'area direttiva, i quali, in qualità di responsabili della gestione del personale che da essi dipende, sono chiamati espressamente ad individuare i fabbisogni formativi e a cooperare nelle diverse fasi di attuazione della formazione, al fine di non compromettere il normale





funzionamento dell'Ente ed assicurare a ciascun dipendente la partecipazione alle attività formative richieste;

- i dipendenti, appartenenti alle diverse aree funzionali, coinvolti in un processo partecipativo che prevede l'aggiornamento e lo 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 verrà realizzata garantendo la partecipazione dei dipendenti dei diversi settori dell'Ente ad iniziative formative, mediante diversi strumenti, in particolare:
  - Formazione di ingresso per i dipendenti neoassunti volta a rafforzare le competenze ed adeguarle allo specifico contesto di riferimento, in ragione della corposa manovra assunzionale, che ha interessato l'Ente nel corso dell'anno 2024;
  - Seminari Informativi e corsi di formazione messi 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;
  - Nuova piattaforma Syllabus "Competenze digitali per la PA", iniziativa formativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'innovazione amministrativa, lo sviluppo delle competenze e la comunicazione - basata sul rafforzamento delle competenze per la transizione digitale implementata con specifici ambiti tematici ( Transizione ecologica, Transizione amministrativa, Riforma Mentis) all'interno dei quali offre programmi formativi che mirano al raggiungimento di specifici obiettivi formativi a livelli differenziati, che saranno messi a disposizione dell'intera platea di dipendenti dell'Ente;
  - Alta Formazione Gratuita, riconosciuta mediante l'adesione al Bando annuale INPS - VALORE PA: annualmente INPS mette a disposizione un bando al quale, ormai da diversi anni, il Comune di Reggio Calabria aderisce manifestando il proprio interesse riguardo alle diverse aree tematiche che di volta in volta sono rese disponibili;
  - Specifici progetti promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Regione Calabria finalizzati a definire ed implementare azioni strategiche che sostengono i percorsi di sviluppo e di crescita delle organizzazioni e delle persone;
  - "Formazione continua" e specifica rivolta ai dipendenti, ai quali sia richiesta e quindi necessaria, per l'esercizio delle rispettive mansioni - siano essi iscritti all'Area Istruttori, all'Area dei funzionari o dell'Elevata Qualificazione – l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi;
  - Formazione da remoto, messa a disposizione dei dipendenti che mira allo sviluppo di competenze trasversali in coerenza con i fabbisogni rilevati;
  - Sarà altresì garantita tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a: Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale e Sicurezza sul lavoro.

Le diverse attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di

Piano integrato di attività e organizzazione  
Comune di Reggio Calabria



erogazione differenti, quali:

1. formazione in aula;
2. formazione attraverso webinar;
3. formazione in streaming,

al fine di soddisfare e conciliare le esigenze formative dell'Ente con le esigenze personali e di vita dei dipendenti ai quali le stesse sono rivolte.

Negli anni 2024-2026 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.

È evidente, che lo sforzo formativo posto in essere da questa Amministrazione è orientato a favorire ancor di più la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte e risoluzione dei problemi, con l'obiettivo di valorizzare le conoscenze già presenti e svilupparne di nuove.





## SEZIONE 4: GOVERNANCE E MONITORAGGIO

### 4.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine, l'ente ha costituito un gruppo di lavoro finalizzato al coordinamento della stesura del PIAO e del suo monitoraggio. Tale gruppo di lavoro/una unità di progetto è coordinata dal DGE/SGE e di esso fanno parte:

- Direttore Generale
- Segretario Generale
- Dirigente del Settore Risorse Umane
- EQ Programmazione Strategica e Controlli Interni
- Staff Direzione Generale

### 4.2 Monitoraggio del PIAO

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.

