



CITTÀ DI COSENZA

*Provincia di Cosenza*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2024-2026

## Sommario

Premessa	- 4 -
Riferimenti normativi	- 4 -
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto	- 6 -
1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	- 6 -
1.2 Analisi del contesto esterno	- 6 -
1.2.1 Analisi demografica	- 6 -
1.2.2 Analisi del territorio e del contesto urbano	- 9 -
1.2.2 Analisi dell'economia	- 10 -
1.3 Analisi del contesto interno	- 11 -
1.3.1 Organigramma dell'Ente	- 12 -
1.3.2 La mappatura dei processi	- 13 -
Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	- 15 -
2.1 Valore pubblico	- 15 -
2.2 Performance	- 17 -
2.2.1 Performance individuale	- 21 -
2.2.2 Performance di unità organizzativa	- 21 -
2.2.3 Performance di Ente	- 22 -
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	- 22 -
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	- 23 -
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	- 26 -
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	- 31 -
Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano	- 33 -
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	- 33 -
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	- 33 -
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	- 34 -
3.2 Organizzazione del lavoro agile	- 35 -

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	- 37 -
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	- 37 -
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	- 38 -
3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze	- 38 -
3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative	- 38 -
3.3.2.3 Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale	- 38 -
Sezione 4 – Monitoraggio	- 39 -

## Premessa

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

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

## Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25

febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione strategica dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano di azioni positive e la valutazione partecipativa.



## Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto

### 1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione	Comune di Cosenza
Indirizzo	Piazza dei Bruzi, 1 - c.a.p. 87100 - Cosenza (CS)
Codice fiscale/Partita IVA	codice fiscale: 00347720781 - partita IVA: 00314410788
Codice ISTAT / Codice catastale	codice ISTAT: 078045 - codice catastale: D086
Sindaco	Avv. Francesco Alessandro Caruso
Segretario comunale / RPCT	Dott.ssa Virginia Milano
Numero dipendenti al 31.12.2023	209 unità
Telefono	0984.8131 - URP: 800.013607 - fax 0984.25583 - Polizia Locale: 0984.813760
Sito istituzionale	<a href="http://www.comune.cosenza.it">www.comune.cosenza.it</a>
PEC	<a href="mailto:comunedicosenza@superpec.eu">comunedicosenza@superpec.eu</a>

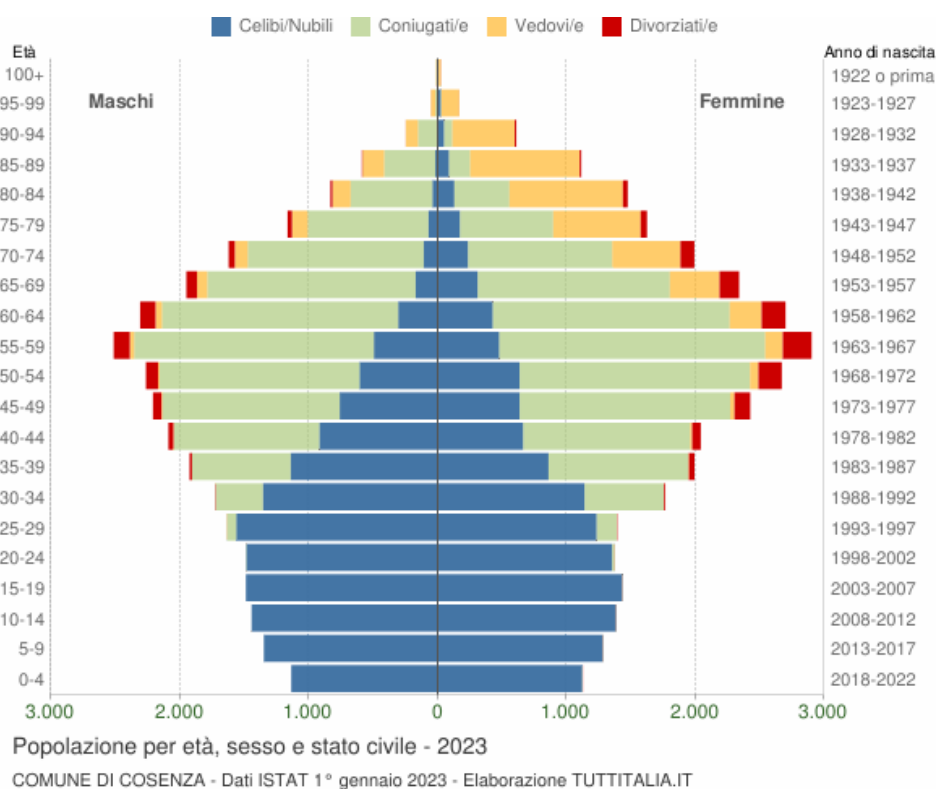
### 1.2 Analisi del contesto esterno

#### 1.2.1 Analisi demografica

La popolazione del Comune di Cosenza ammonta al 31/12/2023 a 63.909 abitanti.

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Cosenza per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

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



La tabella sottostante rappresenta il Bilancio demografico al 2023.

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	2.259	0	0	0	1.136 50,3%	1.123 49,7%	<b>2.259</b>	3,5%
5-9	2.631	0	0	0	1.348 51,2%	1.283 48,8%	<b>2.631</b>	4,1%
10-14	2.829	0	0	0	1.444 51,0%	1.385 49,0%	<b>2.829</b>	4,4%
15-19	2.921	0	0	0	1.488 50,9%	1.433 49,1%	<b>2.921</b>	4,6%
20-24	2.840	24	0	0	1.489 52,0%	1.375 48,0%	<b>2.864</b>	4,5%
25-29	2.798	230	2	5	1.639 54,0%	1.396 46,0%	<b>3.035</b>	4,7%
30-34	2.497	983	2	13	1.727 49,4%	1.768 50,6%	<b>3.495</b>	5,5%
35-39	2.002	1.850	7	61	1.926 49,1%	1.994 50,9%	<b>3.920</b>	6,1%

40-44	1.582	2.424	20	105	2.090 50,6%	2.041 49,4%	<b>4.131</b>	6,5%
45-49	1.395	3.012	39	189	2.208 47,6%	2.427 52,4%	<b>4.635</b>	7,3%
50-54	1.242	3.339	77	275	2.263 45,9%	2.670 54,1%	<b>4.933</b>	7,7%
55-59	973	3.924	171	349	2.514 46,4%	2.903 53,6%	<b>5.417</b>	8,5%
60-64	733	3.672	298	304	2.308 46,1%	2.699 53,9%	<b>5.007</b>	7,8%
65-69	482	3.108	466	235	1.950 45,4%	2.341 54,6%	<b>4.291</b>	6,7%
70-74	345	2.485	629	156	1.623 44,9%	1.992 55,1%	<b>3.615</b>	5,7%
75-79	244	1.660	802	84	1.166 41,8%	1.624 58,2%	<b>2.790</b>	4,4%
80-84	171	1.062	1.023	53	833 36,1%	1.476 63,9%	<b>2.309</b>	3,6%
85-89	108	560	1.018	18	589 34,6%	1.115 65,4%	<b>1.704</b>	2,7%
90-94	54	213	579	14	249 29,0%	611 71,0%	<b>860</b>	1,3%
95-99	27	21	174	1	54 24,2%	169 75,8%	<b>223</b>	0,3%
100+	5	12	23	0	14 35,0%	26 65,0%	<b>40</b>	0,1%
<b>Totale</b>	<b>28.138</b>	<b>28.579</b>	<b>5.330</b>	<b>1.862</b>	<b>30.058</b> 47,0%	<b>33.851</b> 53,0%	<b>63.909</b>	100,0%

La tabella sottostante evidenzia l'andamento decennale dei principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Cosenza.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2013	195,6	52,9	137,3	129,0	0,0	7,0	10,8
2014	195,7	53,3	137,9	130,4	0,0	7,5	11,8
2015	196,6	54,0	142,5	133,5	0,0	7,2	11,9



2016	196,6	54,2	147,7	135,9	0,0	7,5	11,7
2017	195,2	54,8	153,3	137,8	0,0	7,0	12,7
2018	196,1	55,1	159,3	140,7	0,0	7,5	10,8
2019	195,7	55,5	162,0	142,2	0,0	6,8	13,2
2020	200,3	56,2	163,9	143,1	0,0	6,9	12,7
2021	197,3	58,0	162,4	146,1	0,0	6,9	13,1
2022	201,4	58,1	169,7	148,0	0,0	5,9	13,8
2023	205,1	58,4	171,4	148,6	0,0	-	-

Gli stranieri residenti a Cosenza al 1 gennaio 2023 sono 4.142 e rappresentano il 6,5% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 19,8% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalle Filippine (17,0%) e dall'Ucraina (9,7%).

### 1.2.2 Analisi del territorio e del contesto urbano

Il Comune Cosenza, il capoluogo di provincia più a nord della Calabria, sorge sul colle Pancrazio, detto "U Castiaddru", nella valle del fiume Crati, alla confluenza di quest'ultimo con il Busento. Tale confluenza consente di distinguere l'area dell'insediamento primigenio, posta in alto fino al colle Pancrazio, e la città moderna sviluppatasi lungo la riva sinistra del Crati. Il nucleo storico, meglio conosciuto come "Cosenza vecchia", rispecchia la comune *facies* degli antichi insediamenti collinari, dominata da vicoli erti, stretti e tortuosi lungo i quali si erge un'edificazione fatta da fabbricati minuti e palazzi signorili, arroccati sul colle Pancrazio, successivamente sui colli Guarassano e Torrevetere, a sinistra del Crati, mentre sono assai rare le abitazioni sui restanti colli circostanti, Gramazio, Triglio, Mussano e Venneri. La zona a sud è bagnata anche dai fiumi Cardone e Iassa mentre la zona nord - ovest del perimetro comunale è attraversata dal torrente Campagnano che rappresenta il punto di contatto con i comuni dell'area urbana di Castrolibero e Rende.

L'intera area di insediamento è protetta a ovest dalla Catena Costiera meridionale (lungo la quale svetta Monte Cocuzzo di formazione dolomitico-calcareo e che molti ritengono invece erroneamente un vulcano spento) che separa la città dal Mar Tirreno, e a est dalla Sila, l'altipiano boscoso in cui vive ancora il lupo, animale totemico della città stessa e simbolo della locale squadra di calcio.

La città si estende su una superficie di 37,86 km<sup>2</sup>, a un'altitudine sul livello del mare pari a 238 metri (quota riferita a piazza Bilotti). Il municipio (Palazzo dei Bruzi, sito in piazza dei Bruzi), è posto a 233 metri sul livello del mare. Il dislivello altimetrico del territorio comunale è di 402 metri, con il punto più alto situato a SE (c. da Destra di Tornaturo a quota 589 m) e il più basso a N (via Popilia, località Torrevecchia a quota 187 m).

L'area urbana cosentina è il caso più interessante del processo di redistribuzione della popolazione che ha conosciuto la Calabria nel secondo dopoguerra. Infatti, a partire dagli anni '50 del secolo scorso la Calabria ha sperimentato un intenso processo di redistribuzione della popolazione, processo che nell'ultimo mezzo secolo ha avuto una forte accelerazione: si è andato vieppiù attenuando il divario fra città e campagna e si è avuta una crescente diffusione del carattere urbano. Negli anni '80 del secolo scorso termina la crescita convulsa ed abnorme delle tre città capoluogo; segue quindi una fase di stabilizzazione della popolazione e in alcuni casi di declino sia per effetto dell'esaurimento dell'urbanesimo sia a causa di un malessere demografico sempre più evidente. Negli ultimi decenni si sono avuti originali processi di aggregazione tra Cosenza, Rende, Castrolibero e anche Montalto Uffugo.

### 1.2.2 Analisi dell'economia

L'area di Cosenza costituisce, sotto il profilo economico, un *unicum* in Calabria essendo l'area con i più elevati redditi pro capite della Regione.

Tutti comparti presentano aspetti interessanti e abbastanza sviluppati. L'agricoltura può contare su un settore vitivinicolo evoluto anche grazie alla DOP "Terre di Cosenza". Altri prodotti agricoli con riconoscimento DOP sono i fichi di Cosenza e l'olio d'oliva Brusio. Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del DDG 19253 del 30/04/19 (Modifiche del Registro nazionale delle varietà delle piante da frutto: elenco nuove accessioni idonee per il Servizio Nazionale di Certificazione Volontaria) il Fico Dottato Bianco di Cosenza è stato iscritto come prodotto di eccellenza.

Il sistema industriale è costituito prevalentemente da PMI che operano nell'agroalimentare, nel manifatturiero e nei servizi tecnologici. Nel parco industriale di Rende, esteso per cinquecento ettari, operano circa trecento aziende. Altre sono ubicate nell'area industriale di Settimo di Montalto Uffugo e nei nuclei industriali di Piano Lago e Zumpano.

A Cosenza è attivo il centro di ricerca di una delle otto sedi italiane della multinazionale NTT Data, polo all'avanguardia che si occupa di *system integrator*. Il distretto tecnologico di Cyber Security cosentino è costituito da numerose piccole imprese specializzate nelle

tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Nel 2022 la multinazionale Accenture che opera nel settore della consulenza strategica e direzionale e dell'esternalizzazione ha investito sull'apertura dei poli di Cosenza e Bari per le professioni del futuro connesse alle tecnologie più all'avanguardia e alle competenze specialistiche in ambiti strategici come la sanità digitale, la sostenibilità ambientale, gli *analytics*, il *Cloud* e la *security*. Nel 2023 è nata a Cosenza la sesta sede italiana della società europea Atos, con un centro di consulenza e di progettazione nei campi della transizione digitale e dell'innovazione informatica a servizio di aziende e istituzioni.

Molto sviluppati anche il terziario pubblico e privato, mentre per quanto riguarda il commercio Cosenza è un punto di riferimento per l'intera Calabria settentrionale.

Di grande tradizione l'Università che è in grado di generare domanda di servizi per gli studenti e un elevato fabbisogno di terziario avanzato: all'interno dell'Università si trova il Parco scientifico e tecnologico della Calabria.

Il riconoscimento regionale di Cosenza come "città d'arte" dimostra le potenzialità turistiche della città, che tuttavia sono in gran parte inespresse nonostante la posizione baricentrica di Cosenza tra la costa tirrenica, la piana di Sibari e le aree montuose del Pollino e della Sila.

### 1.3 Analisi del contesto interno

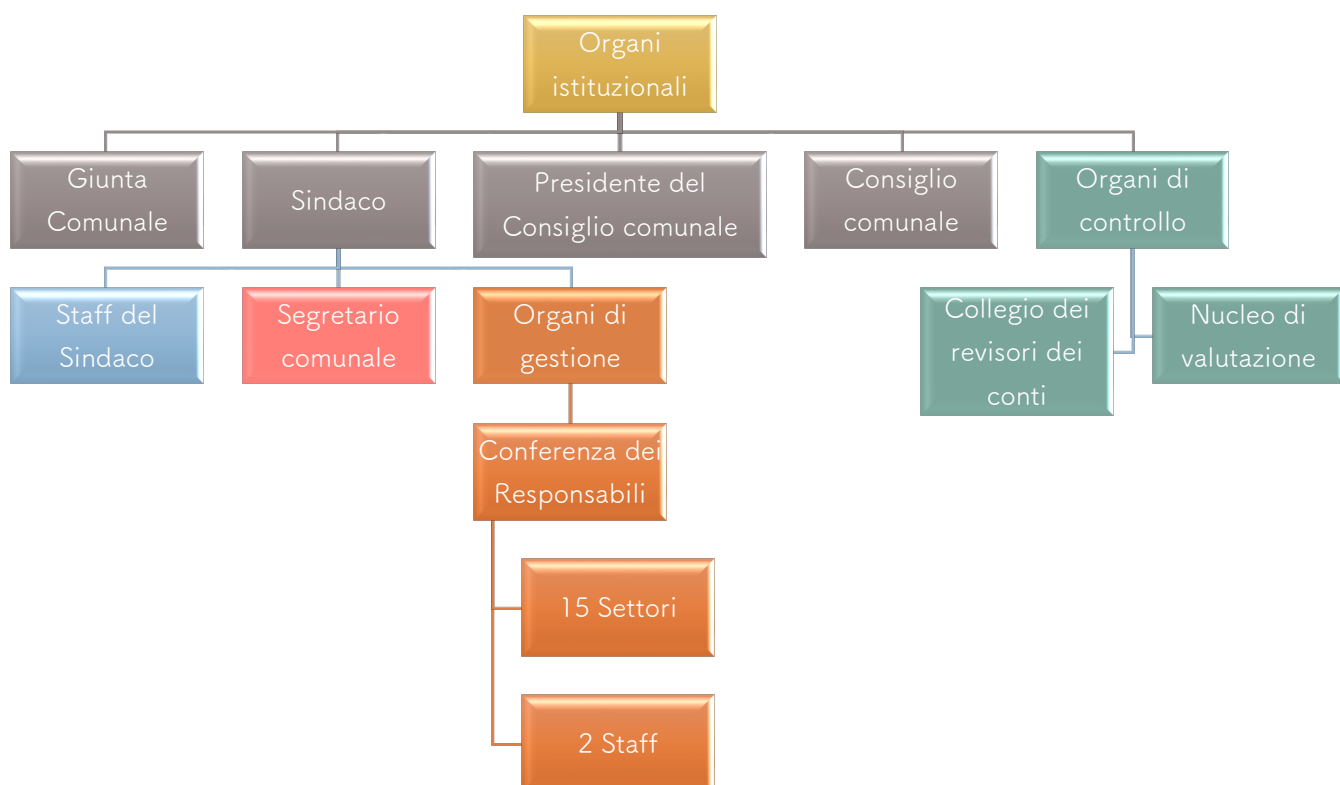
Il personale in servizio al 31 dicembre 2023 è pari a 209 unità; la seguente tabella riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Area/Categoria	Dotazione organica approvata dalla COSFEL	N. unità
Dirigenti	20	8
Area Funzionari E. Q (Ex cat. D)	140	18
Area Istruttori (Ex cat. C)	180	110
Area Operatori Esperti (ex B3) (ex Cat. B1)	70 70	49
Area Operatori (Ex cat. A)	53	24
<b>TOTALI</b>	<b>533</b>	<b>209</b>

Alle unità di personale sopra riportate vanno sommate n. 6 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la cui spesa è interamente eterofinanziata (PNRR Agenzia per la Coesione Territoriale) e i cui contratti hanno durata complessiva pari a 36 mesi. Inoltre vanno sommate le assunzioni a tempo determinato effettuate nell'anno 2023 relative alle seguenti figure professionali: n. 6 dirigenti (art. 110, comma 1 Tuel), n. 3 funzionari ex art. 90 Tuel e n. 3 Istruttori ex art. 90 Tuel.

### 1.3.1 Organigramma dell'Ente

Come meglio evidenziato dal sotto riportato organigramma la struttura organizzativa del Comune di Cosenza si articola in 15 settori, oltre le strutture di Staff.





### 1.3.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di

definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026", parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

## Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### 2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione e gli indicatori di impatto per la misurazione.

Obiettivo di Valore Pubblico	Innovazione e buon Governo			
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Programma di risanamento finanziario dell'Ente			
	Perseguimento delle misure straordinarie individuate dal Ministero dell'Interno	Adesione agli obiettivi di risanamento	Adesione agli obiettivi di risanamento	Adesione agli obiettivi di risanamento
	Digitalizzazione			
	Sportello unico digitale del cittadino	Avvio profilatura dei cittadini	Avvio "Cassetto del cittadino"	Trasferimento servizi dallo sportello fisico a quello digitale
Obiettivi strategici collegati	1.1 Azioni di risanamento ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno			
	1.2 Digitalizzazione e riorganizzazione			
Stakeholders	Enti pubblici, organi di controllo, cittadini, imprese			

Obiettivo di Valore Pubblico	Beni comuni e transizione ecosostenibile			
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Rigenerazione urbana			
	Pianificazione strategica urbana	Approvazione del Piano Strutturale Comunale	Approvazione Piano per l'abitare sostenibile	Approvazione proposta PSA
	Igiene urbana ed extraurbana			
	Incremento della raccolta differenziata dei rifiuti urbani	62,7	63,7	64,7
Obiettivi strategici collegati	2.1 Rigenerazione urbana			
	2.2 Igiene urbana ed extraurbana			
Stakeholders	Cittadini, imprese			

Obiettivo di Valore Pubblico	Centralità della persona			
Valore Pubblico atteso <i>(indicatore e target triennali)</i>	Iniziative per i giovani			
	Iniziative mirate ai giovani	Progetto Kids Energy ed Orchestre Junior e Young	Biblioteca/Laboratorio dei piccoli	Consiglio comunale dei giovani (12-22 anni)
	Razionalizzazione alloggi assegnati in locazione			
	Razionalizzazione alloggi	Verifica sussistenza dei requisiti	Verifica sussistenza requisiti (completamento)	Riorganizzazione assegnazioni
Obiettivi strategici collegati	3.1 Energie in città: dai millennial alla generazione alfa			
	3.2 Solidarietà ed inclusione			
Stakeholders	Cittadini, Donne, Giovani, Associazioni			



Per il dettaglio relativo al Valore pubblico ed agli obiettivi strategici si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

## 2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



In coerenza con quanto suesposto è stato definito il seguente Albero della performance 2024/2026.

ALBERO DELLA PERFORMANCE				
Area strategica	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivo individuale	Settore
INNOVAZIONE E BUON GOVERNO	Azioni di risanamento ai sensi del Decreto del Ministero dell’Interno	Piano di recupero dei diritti di manutenzione delle caldaie		Settore 6
			Piano degli impianti pubblicitari	Settore 10
		Efficientamento gestione impianti sportivi		Settore 3

		Regolarizzazione immobili commerciali e residenziali	Settore 3
	Affidamento del servizio di riscossione ordinaria e coattiva di tutte le entrate comunali tributarie ed extratributarie		Settore 14
		Redazione del contratto con l'affidatario del servizio di riscossione ordinaria e coattiva di tutte le entrate comunali tributarie ed extratributarie	Avvocatura
		Accreditamento da parte di ANAC per il partenariato pubblico/privato	Settore 12
		Aggiornamento del modello di entrata del servizio idrico integrato	Settore 14
	Monitoraggio sull'attuazione delle misure del Decreto Ministeriale di risanamento		Settore 13
	Aggiornamento dell'ammontare del Fondo contenzioso		Avvocatura
Digitalizzazione e riorganizzazione		Controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determinazioni dirigenziali	Segretario Generale
		Ottimizzazione dei tempi di stipula dei contratti	Segretario Generale
	Mantenimento dello standard quali-quantitativo dell'attività ordinaria		Settore 2
		Questionario di customer satisfaction	Settore 2
	Perseguimento obiettivi previsti dal Piano di fabbisogno del personale		Settore 1
		Redazione / aggiornamento del Piano del fabbisogno formativo (competenze specifiche e generali)	Trasversale
	Innalzamento delle competenze trasversali in materia di contabilità e bilancio del personale		Settore 13
	Integrazione completa dei processi digitalizzabili		Settore 10
	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di performance		Segretariato Generale
		Ricognizione ed analisi degli obblighi di trasparenza di competenza del settore di riferimento	Trasversale
	Formazione sul nuovo codice degli appalti per i RUP		Settore 12
		Ottimizzazione tempi medi di rilascio delle autorizzazioni di occupazione del suolo pubblico per attività produttive	Settore 15

			Riduzione dei costi energetici dell'Ente	Settore 7	
<b>BENI COMUNI E TRANSIZIONE ECOSOSTENIBILE</b>	Rigenerazione urbana	Completamento degli interventi previsti nel progetto "Riqualificazione"		Settore 6 / Settore 8	
			Interventi di rifacimento del manto stradale	Settore 6	
		Ripristino segnaletica orizzontale e verticale		Settore 6	
		Approvazione Piani strategici urbanistica (PUMS)		Settore 9	
		Provvedimenti attuativi Delibera di Giunta 1/2022 in materia di viabilità urbana		Settore 9	
		Ricollocazione piste ciclabili per il miglioramento della viabilità		Settore 9	
			Avvio intervento apertura Via Reggio Calabria	Settore 9	
		Implementazione Progetti CIS (Contratto Istituzionale di Sviluppo)		Settore 11	
			Riprogettazione Contratto di quartiere Santa Lucia	Settore 11	
		Progetto accessibilità Centro storico		Settore 11	
		Approvazione del Piano Strutturale Comunale (PSC)		Settore 10	
		Individuazione nuova sede del mercato ortofrutticolo		Settore 15	
		Completamento interventi ex hotel Jolly		Settore 7	
	Igiene urbana ed extraurbana	Potenziamento dei controlli nelle aree degradate		Settore 8	
			Azioni di sensibilizzazione ambientale nelle scuole e nei quartieri	Settore 8	
		Incremento delle sanzioni erogate in materia di scorretto conferimento		Polizia municipale	
		Rimozione box metallici via Padre Giglio		Settore 15	
		Sistemazione e valorizzazione bacini Crati, Busento e Campagnano		Settore 7	
	<b>CENTRALITÀ DELLE PERSONE</b>	Energie in città: dai millennial alla generazione alfa	Incremento del tasso di partecipazione al progetto "Kids Energy"		Settore 4
				Costituzione delle Orchestre Young e Junior	Settore 4
Incremento degli interventi culturali ad iniziativa comunale				Settore 4	
Solidarietà ed inclusione		Verifica della sussistenza dei requisiti per i nuclei familiari assegnatari di alloggio		Settore 5	
			Firma Convenzione Progetto "Uomini maltrattanti"	Settore 5	
		Attivazione di una Comunità mobile nelle periferie		Settore 5	

Ai sensi dell'Allegato del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera di G.C. n. 12/2019 e validato dal Nucleo di Valutazione, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale secondo il seguente schema valutativo.

Fattore di valutazione	Segretario comunale	Dirigenti	Titolari di P.O.	Cat. D	Cat. C	Cat. A/B
Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	40	35	30	15	15
Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	20	10	15	15
Capacità di differenziazione delle valutazioni	-	5	-	-	-	-
Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	50	25	35	60	70	70
Performance generale dell'Ente	10	10	10	-	-	-

### 2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio relativo agli obiettivi individuali del Segretario Comunale e dei Dirigenti si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi individuali stessi.

### 2.2.2 Performance di unità organizzativa

Per il dettaglio relativo agli obiettivi operativi assegnati alle Unità organizzative si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ente. I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi operativi stessi.

### 2.2.3 Performance di Ente

Per il dettaglio relativo agli obiettivi strategici dell'Ente si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. La performance di Ente è misurata con la media ponderata del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione costituisce il documento in cui confluiscono, e risultano riepilogati, gli elementi del Sistema di gestione del rischio corruttivo e i contenuti indicati dall'art. 6, comma 2 lett. d) D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché nell'art. 3, comma 1, lett. c) D.M. 30 giugno 2022, n. 132. Pur in assenza, nel testo della L. n.190/2012, e nella normativa in precedenza richiamata, di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo anticorruzione, in coerenza con i principali orientamenti internazionali, è improntata alla gestione del rischio. Infatti, secondo quanto previsto dall' art. 1 co. 5 L. n.190/2012, la sottosezione "fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e prevenire i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012, e D.Lgs. n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi, e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT:

- Può aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione;
- può avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione contiene:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili, al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore pubblico;
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

### 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Al vertice del Sistema di gestione del rischio corruttivo è collocato l'RPCT, nominato con provvedimento dell'organo di indirizzo politico.

Il provvedimento specifica e dettaglia i compiti del Responsabile, tenendo conto che la figura del responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

- 1) ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- 2) ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Conformemente alle richiamate disposizioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione è anche il Responsabile della trasparenza.

Ruolo	Dati identificativi
RPCT	Milano Virginia
Atto di nomina RPCT	Decreto 9036/2022 del 19-05-2022

### *Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette*

L'ente definisce il ruolo di "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette tenendo conto che l'articolo 6 comma 5 del DM 25 settembre 2015, secondo una condivisibile logica di continuità fra i presidi di anticorruzione e antiriciclaggio, prevede che, nelle pubbliche amministrazioni, il soggetto designato come "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con RPCT.

In una linea di continuità, il PNA 2022 conferma le linee guida del PNA precedenti.

### *Autonomia, indipendenza e struttura di supporto RPCT*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza possiede adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente, e: 1) è dotato della necessaria autonomia valutativa; 2) riveste una posizione del tutto priva di profili di conflitto di interessi anche potenziali; 3) non è per quanto possibile, assegnato ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva"; 4) è dotato di una struttura organizzativa di stabile supporto ed è supportato dall'organo di controllo interno (OIV/Nucleo), fermo restando che l'organo di indirizzo si riserva di assumere le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che all'RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il RPCT tiene conto dei risultati emersi nella Relazione della performance, al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti e con i referenti anticorruzione.

### *Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT*

I poteri di controllo del RPCT vengono esercitati nei confronti dell'organo di indirizzo politico, dei dirigenti/Responsabili P.O. dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori e tutti i soggetti svolgono funzioni o servizi dell'amministrazione.

### *Strutture di vigilanza ed audit per il monitoraggio*

Il RPCT è tenuto ad avvalersi, laddove presenti, delle strutture di vigilanza ed audit interno per il monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio.



### *Altri soggetti interni*

Gli altri soggetti interni della strategia di prevenzione del rischio di corruzione, che operano in funzione dell'adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine, della revisione del Sistema di gestione del rischio di corruzione, sono indicati nella Tabella che segue.

Ruolo	Nominativo
Pdo/Rpd	In fase di sostituzione
Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette	-
Rasa	-
Responsabile servizi informatici	Giuseppe Bruno
Responsabile Ufficio personale	Fittante Matilde
Ufficio procedimenti disciplinari - presidente	Fittante Matilde
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	-
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	-

### *Soggetti esterni*

In una linea di continuità, il PNA 2022-2025 conferma le Linee guida dei PNA precedenti relativamente alla disciplina dei soggetti esterni.

I soggetti esterni Sistema di gestione del rischio di corruzione sono costituiti dagli stakeholder.

La Mappatura degli stakeholder è contenuta nell'ALLEGATO "Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno", e indica, in relazione a ciascuna tipologia di stakeholder i dati del tipo di relazione e delle variabili esogene che impattano sulla relazione.

### *Enti controllati*

L'elenco degli enti controllati e' contenuto nel BOX sotto riportato.

Funzione istituzionale	Denominazione
Societa' Partecipate	AMACO S.P.A.

### *Organi di controllo interni ed esterni*

Gli organi di controllo interni ed esterni del Sistema di gestione del rischio di corruzione sono: l'OIV e altri eventuali altri organi di controllo anticorruzione eventualmente istituiti dall'ente (organi interni); Autorità di vigilanza - ANAC e ARAC - Corte dei Conti in funzione di controllo e di Giudice della responsabilità amministrativa (organi esterni).

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Sistema di gestione del rischio corruttivo che l'Ente adotta si basa sui principi per la gestione del rischio tratti dalla norma UNI ISO 31000 2010 e 31000/2018 e di seguito riportati. La gestione del rischio: a) crea e protegge il valore; b) è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione; c) è parte del processo decisionale; d) tratta esplicitamente l'incertezza; e) è sistematica, strutturata e tempestiva; f) si basa sulle migliori informazioni disponibili; g) è "su misura"; h) tiene conto dei fattori umani e culturali; i) è trasparente e inclusiva; j) è dinamica; k) favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione. L'Ente, inoltre, conforma il proprio sistema di gestione del rischio di corruzione alla norma UNI ISO 37001:2016. La UNI ISO 37001 specifica requisiti e fornisce una guida per stabilire, mettere in atto, mantenere, aggiornare e migliorare un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione che può essere a se' stante (PTPCT) o integrato in un sistema di gestione complessivo (Mod. 231/ PIAO). L'adozione del sistema di gestione UNI ISO 37001 costituisce un fattore di successo per il controllo dei rischi di corruzione, traducendosi in un investimento in legalità e non in un mero costo per l'organizzazione e rappresenta uno degli strumenti per favorire la diffusione di una cultura aziendale contraria alla corruzione, senza la quale nessun sistema di controllo o prevenzione potrà mai dirsi realmente efficace.

Ai fini della elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, il RPCT e l'organo di indirizzo politico hanno tenuto conto delle indicazioni, degli orientamenti e dei dati che provengono dai PNA (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2022) con particolare riferimento all'allegato 1 al PNA 2019 contenente le Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo. Hanno tenuto conto altresì di: Bilancio consuntivo e preventivo - DUP - sottosezioni relative al Valore Pubblico e Piano delle Performance - Relazioni annuali del responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata sul sito

istituzionale dell'amministrazione con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base ai PNA. Inoltre si tenuto conto dei dati di: procedimenti giudiziari legati a fatti riconducibili alla violazione di norme in materia di corruzione, quale elemento utile a definire il grado di cultura dell'etica riferibile al Ente - ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno - esiti del controllo interno di regolarità amministrativa- pareri di regolarità non favorevoli - reclami - segnalazioni-segnalazioni/raccomandazioni/rilievi organi di controllo esterno (Corte dei Conti - ANAC - Garante per la protezione dei dati) - procedimenti disciplinari - proposte da parte dei responsabili di posizione organizzativa, quali stakeholders interni, anch'esse in atti - ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici - ricorsi/procedimenti stragiudiziali di dipendenti per situazioni di malessere organizzativo. Il BOX di seguito riportato indica le fonti aggiornate per l'elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Sezione	Descrizione
<b>Esito monitoraggio finale 2023 sull'efficacia delle misure attuate nel 2023 (MG e MS)</b>	Il monitoraggio 2023 sulle Misure, generali e specifiche, attuate nel 2023 ha confermato, allo stato, una sostanziale efficacia delle stesse, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualità 2023
<b>Esito monitoraggio 2023 sul funzionamento PTPCT/Sez. 2.3 PIAO nel corso del 2023</b>	Il monitoraggio 2023 sul PTPCT/Sez. 2.3 PIAO attuato nel 2023 ha confermato il funzionamento complessivo dello stesso nel corso dell'anno, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualità 2023
<b>Relazione RPCT 2024 sull'annualità 2023</b>	
<b>Stato di attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO</b>	SODDISFACENTE IL LIVELLO DI ATTUAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIAO. LA POSITIVITA' COMPLESSIVA DEL CONTESTO INTERNO DELL'ENTE FAVORISCE E SEMPLIFICA L'ATTUAZIONE DEL PIANO
<b>Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO</b>	LE PREVISIONI DEL PTPCT SONO STATE SOSTANZIALMENTE ATTUATE.
<b>Ruolo del RPCT</b>	IL CONTESTO INTERNO DELL'ENTE, COMPLESSIVAMENTE POSITIVO, HA FAVORITO L'AZIONE DI IMPULSO E DI COORDINAMENTO DEL RPTC.

Aspetti critici del ruolo del RPCT	NON SONO STATI INDIVIDUATI PARTICOLARI FATTORI OSTACOLANTI L'AZIONE DI IMPULSO E DI COORDINAMENTO DEL RPCT NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO, NEL 2023.
Gestione del rischio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nel 20223 non si sono verificati eventi corruttivi</li> <li>- sono stati mappati tutti i processi (cfr. PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT, ☒ 3.1.2) che afferiscono alle seguenti aree: Gestione fondi PNRR e fondi strutturali, Processi collegati a obiettivi di performance, Processi con esposizione a rischi corruttivi significativi, Procedure relative ad aree a rischio specifico del singolo ente, Contratti pubblici, Incarichi e nomine, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, Acquisizione e gestione del personale</li> <li>- la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT non e' stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti</li> <li>- la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO non e' stata elaborata in collaborazione o in coordinamento con i responsabili delle altre sezioni del PIAO</li> </ul>
Misure specifiche	- sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali
Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Societa' trasparente" (PROVVEDIMENTI)</li> <li>- il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Societa' trasparente", non ha l'indicatore delle visite</li> <li>- sono pervenute 5 richieste di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)</li> <li>- sono pervenute 2 richieste di accesso civico "generalizzato" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)</li> <li>- sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati. La periodicit� dei monitoraggi e', all'incirca, trimestralee, comunque, sempre, all'occorrenza. I monitoraggi sono casuali ed a campiuone.</li> <li>- e' stata garantita trasparenza anche degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, mediante l'inserimento, nella corrispondente sottosezione di A.T., di un link che rinvia alla predetta sezione</li> </ul>

	<p>dedicata all'attuazione delle misure del PNRR (cfr. PNA 2022, <input checked="" type="checkbox"/> 3 parte trasparenza)</p> <p>- giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento: BUONO. L'unico fattore che rallenta gli adempimenti è la carenza di personale nei diversi settori dell'ente deputati, ciascuno per le proprie competenze, agli obblighi di pubblicazione</p>
<b>Formazione del personale</b>	<p>- non è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione tenendo anche conto dell'obbligo di formazione sui temi dell'etica (art. 15, co. 5-bis, del d.P.R. 62/2013) anche se la misura era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO/MOG 231 con riferimento all'anno 2023</p> <p>- ragioni della mancata erogazione: Difficoltà organizzative per la ormai cronica carenza di personale.</p>
<b>Rotazione del personale</b>	<p>- il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione è pari a: n. 7 dirigenti o equiparati - n. 200 non dirigenti o equiparati (esclusi i comandanti ed i dipendenti assunti a tempo determinato con fondi del PNRR);</p> <p>- nell'anno 2023 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio. Nel mese di maggio, a seguito della riorganizzazione dell'Ente, si è provveduto ad un generale riaffidamento degli incarichi di direzione delle strutture di vertice, anche in considerazione di un pensionamento e di un collocamento in aspettativa per motivi sindacali</p> <p>- l'ente, nel corso del 2023, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2023)</p>
<b>Inconferibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013</b>	<p>- sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità - Nessuna Violazione accertata</p> <p>- con riferimento all'anno 2023, non è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013.</p>
<b>Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali - d.lgs. 39/2013</b>	<p>- sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità - Nessuna violazione accertata</p>

<p><b>Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi, secondo le Previsioni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm;</li> <li>- non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati</li> </ul>
<p><b>Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stato attivato un canale interno per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite (d.lgs. 24/2023) - in fase di attivazione</li> <li>- non essendo stata attivata la piattaforma informatica, ai sensi dell'art. 4, co. 1 del d.lgs. 24/2023 e come indicato nelle LLGG ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, indicare attraverso quali altri mezzi il segnalante puo' inoltrare la segnalazione: in forma orale</li> <li>- non e' stato attivato il canale interno per la segnalazione indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower.</li> </ul>
<p><b>Codice di comportamento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)</li> <li>- gli obblighi di condotta previsti nel codice sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorita' politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni)</li> <li>- non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione</li> <li>- il codice di comportamento dell'amministrazione e' stato adeguato alle modifiche intercorse nel 2023 al d.P.R. n. 62/2013 - L'adeguamento e' in corso - A seguito della pubblicazione dell'avviso di preinformazione per la partecipazione degli stakeholders alla definizione dell'aggiornamento del codice, lo schema di codice e' stato trasmesso al Nucleo di Valutazione per il preventivo parere. Ottenuto il parere si procedera' alla definitiva approvazione da parte della Giunta Comunale.</li> </ul>
<p><b>Procedimenti disciplinari e penali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nel corso del 2023 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti</li> <li>- nel corso del 2023 non sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali</li> </ul>

<p><b>Altre misure</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.</li> <li>- non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalita' o patti di integrita' inseriti nei contratti stipulati (cfr. Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n. 1 - 2023)</li> </ul>
<p><b>Rotazione straordinaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non si e' reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (cfr. Delibera n. 215 del 26 marzo 2019)</li> </ul>
<p><b>Pantouflage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti</li> <li>- non sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage.</li> </ul>

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Il PNA 2022-2025 ha evidenziato che le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e che, nella stessa ottica, si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che l'ente è tenuto ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'ente entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

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

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

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

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

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi del PTPCT, con particolare riferimento al "Controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determine" e alla "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", concorreranno alla misurazione della performance individuale, rispettivamente, del Segretario Comunale e dei Dirigenti di tutti i settori dell'Ente.

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Controllo di regolarità amministrativa e contabile sulle determine	Controlli effettuati da Regolamento nell'anno di riferimento	20	40	60
Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Analisi obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013	100	100	100



## Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

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

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

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano delle Azioni Positive si rimanda all'Allegato 3 del presente Piano, parte integrante dello stesso.

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

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Organismi di pari opportunità	CUG	Nomina CUG	Avvio adempimenti CUG	Completamento adempimenti CUG
Benessere organizzativo	Indagine sul benessere organizzativo	Preparazione dell'indagine	Somministrazione dell'indagine a tutto il personale	Valutazione dei risultati ed azioni correttive

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha

pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Cosenza ha identificato il Settore 10 – urbanistica, edilizia, riqualificazione urbana, arredo urbano, rigenerazione urbana, periferie, area urbana, toponomastica, innovazione tecnologica, digitale, ced, pnrr – quale responsabile per la gestione della transizione digitale.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti al miglioramento della salute digitale dell'Ente, con particolare riferimento alla integrazione completa dei processi digitalizzabili, sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

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

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Digitalizzazione	Sportello Unico digitale del cittadino	Avvio profilatura dei cittadini	Avvio "Cassetto del cittadino"	Trasferimento servizi dallo sportello fisico a quello digitale

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Indice di tempestività dei pagamenti	98	60	30	0

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione al momento non ha inteso definire i contenuti di questa specifica sottosezione (Piano Organizzativo del Lavoro agile - POLA) anche in considerazione della non obbligatorietà, a legislazione vigente, di tale atto programmatico.

In disparte gli atti di natura datoriale che sono stati adottati al fine di disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile per particolari categorie di dipendenti, la gestione dei rapporti di lavoro in modalità agile, fermo restando la prevalente presenza in servizio, è rimessa alle determinazioni dei singoli dirigenti che procedono con accordi individuali con i dipendenti interessati.

Sono ancora in corso valutazioni finalizzate alla regolamentazione dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali come previste dal CCNL 16.11.2022, al fine di disciplinare l'accesso e le modalità di fruizione e di gestione del rapporto di lavoro. Anche con riferimento al lavoro agile al momento l'amministrazione sta valutando l'introduzione delle misure normative, organizzative e operative per la disciplina dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL 16.11.2022.

Sempre nel rispetto delle relazioni sindacali, l'Amministrazione avvierà una prima fase sperimentale di mappatura dei processi e/o dei segmenti dei processi che possono essere svolti in modalità agile che continuerà nel triennio.

Tali valutazioni consentiranno all'amministrazione di valutare le misure organizzative abilitanti per una gestione ordinata dell'istituto.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Mappatura processi che possono essere svolti in modalità agile	-	ON	ON	ON

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Tale Piano è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano triennale dei fabbisogni del personale si rimanda all'Allegato 4 del presente documento, parte integrante dello stesso.

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

Area/ Categoria	Dotazione organica Approvata dalla COSFEL	Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023	Assunzioni derivanti Dal Piano Occupazionale 2024	Uscite per Progressioni Verticali	Uscite per pensionamenti programmati 2024	TOTALE personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024
Dirigenti	20	8	3	/	0	11**
Area Funzionari E. Q (Ex cat. D)	140	18	57*	/	3	72
Area Istruttori (Ex cat. C)	180	110	58*	25	4	139
Area Operatori Esperti (Ex B3) Ex Cat. B1)	70 70	49	18	21	9	37
Area Operatori (Ex cat. A)	53	24	0	9	7	8
<b>TOTALI</b>	<b>533</b>	<b>209</b>	<b>136</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>267</b>

\*N.B. Nel calcolo sono incluse le progressioni verticali, non sono invece considerate le trasformazioni orarie da part time a full time.

\*\*N. 1 dirigente è collocato in aspettativa sindacale a tempo pieno

Alle unità di personale sopra riportate vanno sommate n. 6 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la cui spesa è interamente eterofinanziata (PNRR Agenzia per la Coesione Territoriale) e i cui contratti hanno durata complessiva pari a 36 mesi. Inoltre vanno sommate le assunzioni a tempo determinato programmate nell'anno 2024 relative alle seguenti figure professionali: n. 6 dirigenti (art. 110, comma 1 Tuel), n. 2 funzionari ex art. 90 Tuel e n. 4 Istruttori ex art. 90 Tuel.

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

#### 3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Gli ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, che saranno oggetto di formazione specifica, riguardano:

- Trasparenza e anticorruzione
- Contabilità e bilancio
- Codice degli appalti

#### 3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative

La formazione sarà principalmente gestita attraverso COIM IDEA, ANCI, VALORE PA, IFEL.

#### 3.3.2.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale dell'amministrazione.

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

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	-	80	80	80
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	-	10	20	30

Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	-	10	20	30
-----------------------------------------------------------------------------	---	----	----	----

## Sezione 4 – Monitoraggio

Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
- I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati inerenti alla digitalizzazione;
- I risultati inerenti alla salute finanziaria dell'Ente;
- I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
- I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
- I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità;
- I risultati delle misure volte ad incrementare le competenze.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

- Il Segretario comunale;
- Il Nucleo di Valutazione/OIV;
- Il Comitato Unico di Garanzia;
- Tutti i dirigenti/responsabili coordinati dal RPCT;
- Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.