



PROVINCIA
DI COSENZA

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-27

(Art. 6, commi 1-4 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Disposizione del Presidente n. 39 dell'8 luglio 2025



INDICE-SOMMARIO

Premessa

Riferimenti normativi

1. Sezione: Scheda anagrafica dell'Ente

- 1.1 Analisi del contesto esterno
 - 1.1.1 Contesto geografico, demografico, culturale e sociale del territorio
 - 1.1.2 Il Territorio
 - 1.1.3 Dinamiche demografiche
 - 1.1.4 Contesto culturale
 - 1.1.5 Dinamiche economiche
 - 1.1.6 Dinamiche sociali
- 1.2 Analisi del contesto interno
 - 1.2.1 Gli Organi di indirizzo politico dell'Ente
 - 1.2.2 Organigramma dell'Ente
 - 1.2.3 Mappatura dei processi

2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
 - 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione
 - 2.3.2 Sistema di gestione del rischio
 - 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
 - 2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
 - 2.3.5 Programmazione della trasparenza

3. Sezione: Organizzazione e capitale umano

- 3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente
 - 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento delle politiche per la parità (salute) di genere: Piano delle Azioni Positive
 - 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
 - 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Dotazione organica e Piano dei fabbisogni di personale
 - 3.3.1 Rivisitazione della Dotazione organica – Verifica ex Art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. Attestazione rispetto D.M. 18 novembre 2020.
 - 3.3.2 Piano dei fabbisogni di personale - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale

3.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – piano della formazione del personale

4. Sezione: Monitoraggio

Allegati:

1. MAPPATURA DEI PROCESSI
2. SCHEDE INDIVIDUALI PER GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE
3. ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il documento di programmazione che assorbe tutti gli strumenti di programmazione che seguono l'approvazione del DUP e del Bilancio di previsione (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione) in una logica di conseguimento di una o più dimensioni di Valore Pubblico. L'obiettivo del PIAO, quindi, è quello di supportare l'Amministrazione, nel processo di creazione, misurazione e valutazione del Valore Pubblico definito dalla normativa come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

E' stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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*".

L'introduzione del PIAO ha, in sintesi, le seguenti finalità:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, finalizzata anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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.

Con il PIAO si avvia quindi un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche con l'intento di superare la previgente situazione che vedeva diversi strumenti di programmazione spesso non dialoganti e a volte addirittura, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

All'interno del PIAO convergono in maniera sintetica e organica alcuni fra i principali documenti di programmazione dell'Ente:

- Il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione del personale, la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano di azioni positive concrete (PAP), per promuovere la parità di genere;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali dell'Ente, anche informatiche;
- il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

L'articolazione del presente documento risponde alle indicazioni fornite con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente il Regolamento recante definizione del

contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, ed è organizzato secondo gli schemi allegati al suddetto Decreto, nelle sezioni minime inerenti i piani di cui sopra.

Il presente documento, relativo al triennio 2025-2027, è stato redatto da un gruppo di lavoro presieduto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente, avv. Alfonso Rende, e composto da funzionari ed istruttori designati dai rispettivi dirigenti maggiormente interessati per materia, avv. Giovanni De Rose e Dott. Giuseppe Meranda, i quali ultimi hanno comunque mantenuto un ruolo di diretta responsabilità in ordine al contenuto delle singole sezioni del piano. Hanno in particolare collaborato: per il Settore Relazioni Interistituzionali, Transizione al digitale ed Innovazione, Pari opportunità e Programmazione Rete scolastica, l'ing. Vincenzo Aliberti ed il dott. Francesco Falcone; per il Settore Bilancio e Programmazione, la dott.ssa Manuela Ciacco, per il Settore Personale ed Organizzazione, la dott.ssa Dora Perrotta; per l'Ufficio di Segreteria Generale la dott.ssa Antonietta Tricarico.

RIFERIMENTI NORMATIVI

DECRETO LEGGE 9 giugno 2021 , n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113:
“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

Titolo I - RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. Capo I - Modalità speciali per il reclutamento per l'attuazione del PNRR e per il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione Art. 6 - Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti 6-bis. (...).

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.(...).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. L'articolo 1, comma 1, stabilisce che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di seguito indicati:

1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

2) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60 bis, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

3) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter, decreto legislativo. 27 ottobre 2009, n. 150;

4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;

5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;

6) Piano di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

7) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n.244. L'articolo 1, comma 4, stabilisce la soppressione del terzo periodo dell'articolo 169,

comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sancendo pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

L'articolo 2, comma 1, stabilisce che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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.

DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 30 giugno 2022, n. 132: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*. L'articolo 2, comma 1, stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale. L'articolo 7, comma 1, stabilisce che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, inoltre è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'articolo 8, comma 2, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. L'articolo 11, comma 1, stabilisce che il PIAO, negli Enti Locali è adottato dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Provincia di Cosenza
INDIRIZZO	Piazza XV Marzo, 5 Cosenza
PRESIDENTE	Dott.ssa Rosaria Succurro
CODICE FISCALE	80003710789
CONTATTI	Tel. 0984-8141 (centralino); indirizzo mail: urp@provincia.cs.it pec: protocollo@pec.provincia.cs.it
SITO ISTITUZIONALE	www.provincia.cs.it
SEGRETARIO GENERALE	Avv. Alfonso Rende
ABITANTI (al 31/12/2024)	670.368 (di cui M. 329138 F. 341230)
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	282

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.1.1 Contesto geografico, demografico, culturale e sociale del territorio in cui opera l'Amministrazione

L'approccio metodologico di base del presente studio parte da una analisi che ha lo scopo di fornire una oggettiva valutazione, per tracciare un quadro del contesto esterno, sulla base di una serie di informazioni e dati riferiti alle caratteristiche geografiche, demografiche, culturali, sociali e quindi economiche del territorio in cui opera l'amministrazione (e talora riferiti a livello regionale e nazionale se direttamente incidenti). Si è cercato di reperire ed utilizzare dati per quanto possibile aggiornati e provenienti da istituzioni o enti preposti alla raccolta ed elaborazione.

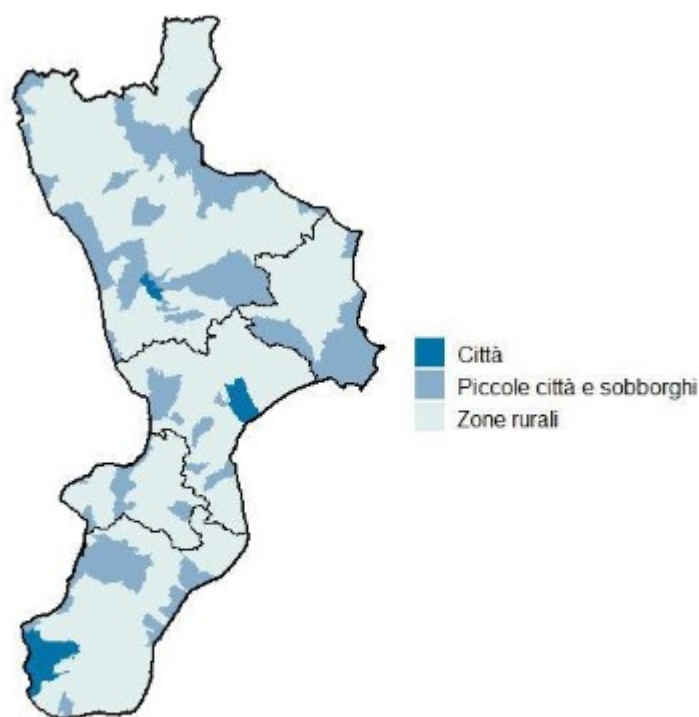
Partendo da questi dati e dall'analisi degli stessi, ci si è proposto di definire il quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo dell'Amministrazione Provinciale di Cosenza, a partire dall'analisi dell'economia calabrese nonché dalla mappatura dei rischi nel contesto internazionale, nazionale e calabrese. Si è dato spazio alla descrizione delle caratteristiche geografiche, demografiche, culturali e sociali del territorio provinciale, al fine di individuare i parametri economici essenziali utilizzati per identificare l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente stesso. L'analisi del contesto esterno contribuisce a restituire, pertanto, all'amministrazione, le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui essa opera.

1.1.2 Il Territorio

Prevalentemente montuoso e collinare, il territorio della provincia di Cosenza si estende per 6.706,18 kmq dalla costa tirrenica, tra i comuni di Tortora e Campora San Giovanni, a quella ionica compresa tra i comuni di Rocca Imperiale e Cariatì; in mezzo, il massiccio granitico della Sila che culmina nel monte Botte Donato (1.928 metri). Più a nord, al confine con la Basilicata, si erge il Monte Pollino e il relativo massiccio, culminante nella Serra del Dolcedorme (2.271 metri). Nel comprensorio silano si trovano i laghi Arvo, Cecita e Ampollino; quest'ultimo bagna tre diverse provincie, quella di Cosenza, quella di Crotone e quella di Catanzaro. Confina a nord con la Basilicata (provincie di Potenza e di Matera) e a sud con le provincie di Catanzaro e Crotone. È bagnata da 2 mari, ad Est dalle acque del Mar Ionio e ad Ovest dal Mar Tirreno. Fanno parte del territorio provinciale la catena costiera dell'Appennino Paolano sul Tirreno, e l'Orsomarso. Vi sono numerose valli, le principali sono la Valle del Crati e la Valle del Savuto, ed un'area pianeggiante, quella di Sibari. Il fiume più lungo della regione Calabria è il Crati, che partendo dalla Sila, attraversa l'omonima valle, dove è situato il capoluogo, Cosenza, e la piana di Sibari per sfociare nel mar Ionio. Vi sono da citare certamente il Golfo di Policastro, a nord/ovest al confine con la Basilicata tirrenica, e il Golfo di Corigliano, a nord/est che comprende la costa della piana di Sibari fino al confine con la Basilicata ionica.



Il territorio, come già accennato, si presenta molto variegato, difatti vi è una prevalenza di montagne e colline a dispetto di aree pianeggianti. La superficie territoriale è suddivisa in 3.604 km² di montagna, 2.696 km² di collina e solo 352 km² di pianura. La provincia ha anche 228 km di coste, divise quasi equamente fra i mari del Tirreno e dello Ionio, sulle quali sono presenti numerose località balneari. Le caratteristiche geomorfologiche del territorio hanno influenzato fortemente gli insediamenti urbani rappresentati prevalentemente da piccole città e sobborghi. Di fatto l'organizzazione territoriale degli insediamenti abitativi è caratterizzata dalla prevalenza di zone rurali.



Fonte: Eurostat, Istat, Variazioni territoriali, denominazione dei comuni, calcolo delle superfici comunali

Se si considera la classificazione territoriale in termini di aree interne, identificate sulla base di un indicatore di accessibilità che misura la distanza rispetto al polo (centro di offerta di servizi) più prossimo, gran parte dei comuni ricadono in aree intermedie, periferiche e ultraperiferiche (aree interne), per lo più ubicate in aree collinari o montane.

La Provincia di Cosenza conta 150 comuni. Non ci sono comuni con popolazione pari o superiore a 100.000 abitanti, tra i più popolosi spicca Corigliano-Rossano, segue la città capoluogo di Cosenza; poi, in ordine decrescente: Rende, Castrovillari, Montalto Uffugo, Acri, Cassano allo Jonio, S. Giovanni in Fiore, Paola, Amantea e Scalea. I rimanenti comuni hanno popolazione sotto i 10.000 abitanti, mentre risulta alto il numero dei Comuni con meno di 5.000 abitanti.

<i>Comune</i>	<i>Popolazione residenti</i>	<i>Superficie km²</i>	<i>Altitudine m s.l.m.</i>
<i>Corigliano-Rossano</i>	<i>74268</i>	<i>346,55</i>	<i>210</i>
<i>Cosenza</i>	<i>63701</i>	<i>37,86</i>	<i>238</i>
<i>Rende</i>	<i>36662</i>	<i>55,28</i>	<i>474</i>
<i>Castrovillari</i>	<i>20673</i>	<i>130,64</i>	<i>362</i>
<i>Montalto Uffugo</i>	<i>20111</i>	<i>76,67</i>	<i>430</i>
<i>Acri</i>	<i>18548</i>	<i>200,63</i>	<i>720</i>
<i>Cassano all'Jonio</i>	<i>16432</i>	<i>159,07</i>	<i>250</i>
<i>San Giovanni in Fiore</i>	<i>15710</i>	<i>282,53</i>	<i>1049</i>
<i>Paola</i>	<i>14809</i>	<i>42,88</i>	<i>94</i>
<i>Amantea</i>	<i>13829</i>	<i>29,46</i>	<i>50</i>
<i>Scalea</i>	<i>11301</i>	<i>22,56</i>	<i>25</i>

Fonte: Popolazione residente al 01/01/2024 (Istat)

La provincia di Cosenza è la sesta provincia d'Italia per estensione e la seconda del Mezzogiorno. È inoltre la provincia più popolosa della Calabria.

Provincia/Città Metropolitana	Reg	Popolazione residenti	Superficie km ²	Densità abitanti/km ²	Numero Comuni
1. Sassari	SS SAR	473.493	7.697,80	62	92
2. Bolzano	BZ TAA	537.533	7.397,79	73	116
3. Foggia	FG PUG	593.078	7.008,69	85	61
4. Cuneo	CN PIE	581.631	6.898,19	84	247
5. Città Metropolitana di TORINO	TO PIE	2.204.837	6.828,37	323	312
6. Cosenza	CS CAL	670.368	6.706,18	100	150

Fonte:

Province/Città Metropolitane per superficie. Dati aggiornati al 01/01/2024 (Istat)

Oggi le Province italiane gestiscono 145 mila chilometri di strade, l'84% del totale della rete nazionale. Quelle di competenza della Provincia di Cosenza sono pari a circa 3.000 km. A ciò si aggiunge il dover garantire livelli di sicurezza in caso di neve per il vasto territorio montano (3.604 km²) che caratterizza gran parte del suolo provinciale.

1.1.3 Dinamiche demografiche

La popolazione residente in Calabria, al 1° gennaio 2024, è di poco inferiore a 2 milioni di persone, il 3,1 per cento sul totale della popolazione residente in Italia e il 9,3 per cento sul Mezzogiorno. La provincia di Cosenza ha un peso preponderante in termini demografici, raccogliendo il 36,5 per cento della popolazione regionale.

Nel 2023 la dinamica demografica in Calabria resta negativa. Si registra infatti un saldo negativo nell'anno di 8.460 residenti (-4,6 per mille), a fronte di una tendenza nazionale in lievissima perdita (-0,1 per mille).

L'andamento della Calabria è determinato dalla componente naturale, con un tasso del -4,5 per mille e marginalmente dalla componente migratoria, anch'essa negativa (-0,1 per mille). Se per la componente naturale il calo è piuttosto uniforme in tutte le province, per quella migratoria si osservano dinamiche territoriali differenti, da cui derivano saldi complessivi eterogenei.

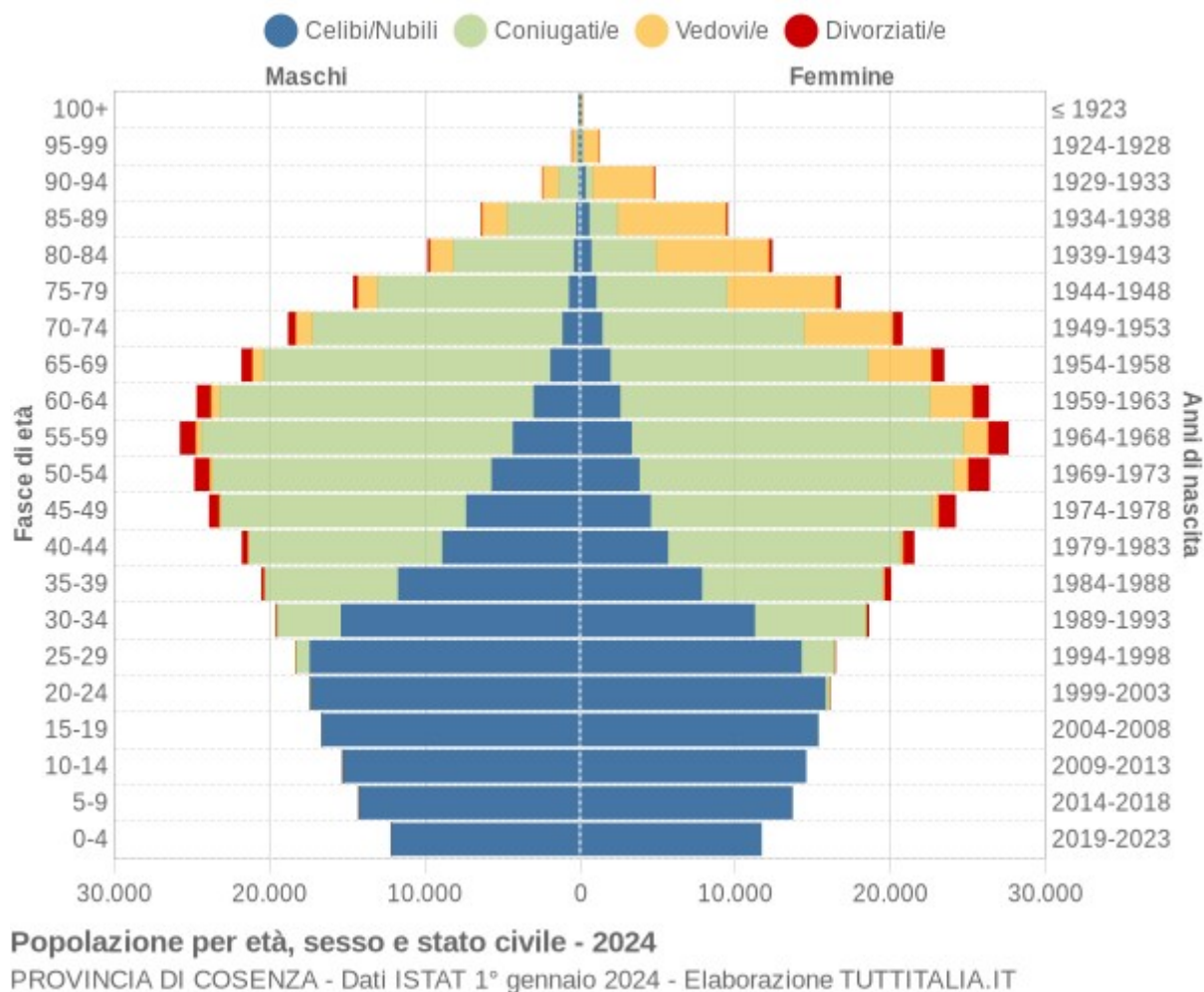
Il numero medio di figli per donna (1,28 nel 2023) è leggermente più alto del dato nazionale e della ripartizione di appartenenza (1,20 e 1,24 rispettivamente). La struttura per età, con un indice di vecchiaia di 188 anziani (65+) per 100 persone di 0-14 anni, è meno sbilanciata che a livello nazionale (200 ogni cento). La provincia di Cosenza presenta il maggiore squilibrio intergenerazionale (200 anziani ogni cento giovani). Questi dati dimostrano come alla fragile relazione fra un territorio molto esteso e insediamenti rappresentati prevalentemente da piccole città e sobborghi, si aggiunge una struttura della popolazione provinciale che ha subito un progressivo invecchiamento.

I residenti di cittadinanza straniera in Calabria sono il 5,6 per cento della popolazione regionale (3,4 punti percentuali in meno della media nazionale).

Un approfondito studio apparso sul Sole-24 Ore del 7 aprile 2025 (pp.1-3) sottolinea la negativa fuga all'estero degli italiani ed un approfondimento a cura di D. Marrazzo evidenzia il dato della provincia di Cosenza, con un saldo migratorio verso l'estero tra i peggiori d'Italia. I giovani cosentini cercano opportunità di lavoro qualificate che non gli vengono offerte nel territorio d'origine e ritornano solo per le feste. Poi "ripartono e non sempre per il Nord: sono sempre più numerosi i calabresi che cercano opportunità all'estero, almeno 7mila nella città bruzia, sommando gli ultimi tre anni. Un capitale umano, per lo più giovane, che in Calabria farebbe la differenza". Spiega l'economista docente all'Università della Calabria Prof. Domenico Cersosimo: "Oggi non è solo l'economia asfittica della nostra regione ad allontanare i

giovani. Gli spostamenti sono legati anche a motivi culturali, alla ricerca di nuove chance (...). Prima il miraggio era la piena occupazione, quando il lavoro si andava a cercare a Milano, a Torino. Ora è il lavoro stesso, impoverito, precario e mal pagato, ad aver perso il suo appeal”. E ora ad andarsene sono soprattutto persone qualificate: “le famiglie calabresi sostengono i costi della formazione, ma i benefici ricadono in altre regioni, oppure oltre confine”. Non ci sono ricette immediate per arrestare l’esodo, ma bisogna investire nella formazione a tutti i livelli ed in una trasformazione di mentalità anche a livello istituzionale.

Vi sono anche sparuti casi, ma di forte valenza simbolica, di alcuni che provano a restare o a tornare. Ciò per i giovani è una scelta, una rivendicazione, la volontà di dare un nuovo senso ai luoghi: “Restanza”, la chiama l’antropologo Vito Teti.



1.1.4 Contesto culturale

Quando si parla di patrimonio culturale del territorio di questa provincia è importante sapere che esso risale ai primi insediamenti umani del periodo del Paleolitico; Un altro dei periodi più interessanti, che ha vissuto la provincia di Cosenza insieme a tutta la regione Calabria, è quello ellenico, con la Magna Grecia. Successivamente il territorio fu occupato dai romani, dai Bizantini ed in seguito dai Longobardi che si impossessarono della parte settentrionale della Regione.

Nei secoli furono molto rilevanti gli ordini religiosi come i Benedettini, i Certosini, i Cistercensi e i Florensi, che lasciarono nella nostra provincia preziose abbazie e complessi monastici ancora oggi visitabili. Oggi nella provincia di Cosenza sono presenti i maggiori centri scientifici e culturali della Calabria, e ha sede presso Arcavacata di Rende l’Università della Calabria, il primo e più grande campus universitario in Italia, nonché il più importante ateneo della regione.

Aree archeologiche

In Calabria i diversi contesti culturali per quanto riguarda il patrimonio archeologico sono assolutamente eterogenei per le evidenti differenze sia da un punto di vista storico che topografico. Risultano evidenti in particolare le differenze nel grado di conoscenza e nella conservazione e valorizzazione dei singoli contesti. La Calabria è tra le regioni maggiormente sottoposte a vincolo archeologico, con circa 4.000 ettari e 61 comuni interessati. Delle 31 aree archeologiche mappate sul territorio regionale, 12 sono situate in provincia di Cosenza, 11 nel territorio metropolitano di Reggio Calabria, 4 in provincia di Catanzaro, 3 in provincia di Vibo Valentia e 1 in provincia di Crotone.

Castelli e fortificazioni

Dei circa 400 impianti fortificati presenti sul territorio regionale calabrese, pressoché un centinaio sono i manufatti fortificati finora censiti dalle Soprintendenze della Calabria. Di seguito, una schedatura delle architetture fortificate che consente di definire una distribuzione statistica dei beni classificandoli per tipologia. Sono presenti 142 Castelli (18 ricadenti nella Provincia di Catanzaro; 67 nella Provincia di Cosenza; 35 nella Provincia Reggio di Calabria; 13 nella Provincia di Crotone; 9 Nella Provincia di Vibo Valentia); 60 Torri di avvistamento costiere e di retro costa, (7 ricadenti nella Provincia di Catanzaro; 9 nella Provincia di Cosenza; 12 nella Provincia di Reggio di Calabria; 5 nella Provincia di Crotone; 7 nella Provincia di Vibo Valentia); 9 fra Porte cittadine, Mura e bastioni integri o rimaneggiati (1 ricadente nella Provincia di Catanzaro; 7 nella Provincia di Cosenza; 1 nella Provincia di Reggio Calabria); A questi si sommano poi le 29 fortificazioni trasformate in residenze (26 ricadenti nella Provincia di Cosenza; 1 nella Provincia di Reggio Calabria; 2 nella Provincia di Vibo Valentia).

A questi si sommano poi 4 Borghi Fortificati e 29 fortificazioni trasformate in residenze (26 ricadenti nella Provincia di Cosenza; 1 nella Provincia di Reggio Calabria; 2 nella Provincia di Vibo Valentia).

Settore devozionale

In Calabria sono state censite 668 architetture religiose 392 situate nella provincia di Cosenza, 172 a Reggio Calabria, 53 in provincia di Vibo Valentia, 41 a Catanzaro e 10 a Crotone.

Si tratta di beni appartenenti ad una delle seguenti categorie: abbazie, basiliche, battisteri, campanili, cappelle, cattedrali, chiese, chiostri, conventi, eremi, monasteri, seminari.

I flussi turistico-religiosi rappresentano uno dei possibili strumenti di diversificazione della stagione turistica, anche alla luce dell'enorme rilevanza assunta a livello internazionale dal turismo religioso che porta ogni anno milioni di pellegrini a visitare luoghi sacri.

Biblioteche e Archivi

In Calabria, si contano 562 strutture che si occupano di raccogliere, inventariare e conservare libri, materiali, informazioni, documenti di interesse storico, garantendone la piena fruibilità per ragioni di studio o di ricerca, promuovendo la cultura sul territorio. Si tratta di archivi, biblioteche e centri di documentazione e di studio, distribuiti sul territorio regionale come segue: 273 in provincia di Cosenza, 117 nella città metropolitana di Reggio Calabria, 87 in provincia di Catanzaro, 58 e 28 rispettivamente a Vibo Valentia e Crotone.

La provincia di Cosenza, che ospita circa la metà delle biblioteche calabresi, detiene la quota maggiore di strutture sul totale regionale e offre in media 2,2 posti per la lettura ogni 1.000 residenti. Nel 2022, le biblioteche cosentine hanno registrato una media di 389 ingressi e sono rimaste aperte solo per 159 giorni, il numero di giorni di apertura più basso tra le province della regione.

Borghi e spiagge

I Borghi sono località che si caratterizzano per elementi peculiari del patrimonio paesaggistico, storico e artistico e che hanno saputo proteggere e conservare la loro bellezza.

In Calabria si contano diversi comuni che hanno ottenuto riconoscimenti ufficiali e/o marchi di qualità turistica, ambientale o territoriale, a livello nazionale e/o internazionale (quali ad es.: adesione all'associazione I Borghi più belli d'Italia; conferimento del marchio di qualità Bandiera arancione del Touring Club Italiano; adesione a Borghi Autentici; città slow; ecc.), nonché di disposizioni di tutela culturale e/o paesaggistica, che ne attestino i valori storici- culturali-paesaggistici, la qualità dell'offerta e dell'accoglienza turistica, anche in un'ottica di sostenibilità.

La provincia di Cosenza vanta 8 borghi che sono compresi nel Club dei “*Borghi più belli d'Italia*”: Fiumefreddo Bruzio, Altomonte, Morano Calabro, Aieta, Oriolo, Buonvicino, Civita, Rocca Imperiale;

Nella provincia Cosenza è stato conferito inoltre, il *marchio di qualità Bandiera arancione* a 3 Comuni: Civita, Morano Calabro e Oriolo; Zumpano è il *borgo autentico* della provincia di Cosenza; Altomonte, incantevole centro medioevale incastonato nel cuore della provincia cosentina, è *città slow* .

Ai pendii di alcuni dei borghi posti sulla fascia costiera tirrenica e Jonica si estendono 8 spiagge e approdi premiati da *Bandiera Blu* nel 2024 che riguardano le località di Diamante, Praia a Mare, Rocca Imperiale, Roseto Capo Spulico, Santa Maria del Cedro, Tortora, Trebisacce, Villapiana.

Questa tipologia di bene culturale costituisce un capitale materiale ed immateriale da trasformare in vantaggio competitivo attraverso investimenti orientati a qualificare i contesti e nuclei urbani anche ai fini di un'offerta turistica di qualità, a valorizzare la comunità locale con il proprio capitale culturale, sociale e relazionale e a stimolare la nascita e il rafforzamento delle attività turistiche, enogastronomiche, artigiane e culturali, basate sui principi della sostenibilità e dell'innovazione.

Musei

I musei, quali spazi privilegiati a servizio della comunità, offrono esperienze diversificate per l'educazione, la riflessione e la condivisione di conoscenza. In Calabria, sono stati censiti dall'ISTAT 261 fra musei, gallerie, raccolte e collezioni, diffusi in modo capillare su tutto il territorio regionale.

La maggior parte (115) si trova in provincia di Cosenza, 52 sono situati nella città metropolitana di Reggio Calabria, 44 sono in provincia di Catanzaro, 29 e 21 rispettivamente a Vibo Valentia e Crotone.

La maggior parte delle strutture museali della regione si concentra nelle province di Reggio Calabria e Cosenza, che insieme ospitano il 74,8 per cento dei musei e attraggono il 65,5 per cento dei visitatori. Cosenza, con il 49,6 per cento dei musei regionali, è la provincia con il maggior numero di strutture museali e nel 2022, con una media di 4.178 visitatori per museo, ha accolto il 28,1 per cento dei visitatori della regione. Il Museo del Cedro di Santa Maria del Cedro, con circa 40 mila presenze registrate nel 2022, è la struttura più frequentata della provincia di Cosenza.

Eppure, secondo lo studio degli *indicatori Bes dei territori* , condotto dall' Istat -edizione 2024- risulta che l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale, che tiene conto della dotazione di strutture museali aperte al pubblico ma anche del numero di visitatori, segnala un evidente svantaggio della regione sia nel contesto nazionale che in quello del Mezzogiorno.

Palazzi e edifici di pregio

Si classificano come palazzi o edifici di pregio tutte quelle strutture che rivestono un interesse particolarmente importante per via della loro connessione con la storia politica, militare, letteraria, artistica, scientifica, e della cultura in genere, quali testimonianza dell'identità e della storia delle istituzioni pubbliche e religiose.

Particolare rilievo assumono gli edifici classificati come dimore storiche, beni di elevato valore simbolico, luoghi che hanno ospitato uomini, donne e famiglie, che hanno contribuito al prosperare della comunità, facendo della propria casa il palcoscenico di incontri e relazioni che hanno segnato il corso della storia.

I dati del Ministero dei Beni Culturali riferiti alla Regione Calabria rilevano la presenza di ben 826 dimore storiche presenti sul territorio regionale e 400 di esse si trovano in provincia di Cosenza.

Parchi e giardini storici

I Parchi e giardini storici sono presenti in numero rilevante sul territorio regionale, circa 200 in via di censimento, ed in numero considerevole rivestono particolare interesse sotto il profilo storico e sociale; "si distinguono per la loro non comune bellezza" (art.1 L.29 giugno 1939, n. 1497) all'interno dei centri storici, nel territorio urbano ed extraurbano.

Nel comune capoluogo della provincia di Cosenza si osserva la più alta densità di verde storico, si mantiene in testa agli altri capoluoghi di provincia calabresi ed è l'unica ben al di sopra dei valori di confronto rispettivamente alle medie dei capoluoghi del Mezzogiorno e d'Italia.

Dalla lettura dei dati numerici indicati nelle tabelle di cui sopra la provincia di Cosenza può vantare la presenza di gran parte del patrimonio storico/artistico regionale. Eppure, questa potenziale ricchezza sembra non aver avuto un impatto significativo sullo sviluppo dell'economia provinciale. Il profilo della Calabria e delle sue province, sempre secondo lo studio degli *indicatori Bes dei territori* , condotto dall' Istat -edizione 2024- risulta, per livelli, inferiore in confronto sia all'Italia sia al Mezzogiorno. Forse è mancata una strategia per l'individuazione di interventi di valorizzazione dei beni culturali affinché il patrimonio

culturale provinciale potesse divenire un efficace fattore di sviluppo per l'economia calabrese. Occorre dunque meglio promuovere la conoscenza dei siti culturali e delle strutture museali provinciali; costruire un'immagine unitaria ed efficace dell'intero patrimonio, in grado di attrarre in modo efficace i fruitori potenzialmente interessati; favorire sistemi di offerta integrata con le altre risorse territoriali.

1.1.5 Dinamiche economiche

Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale della Banca d'Italia, nella prima parte del 2024 l'espansione dell'economia calabrese è proseguita a ritmi modesti. Le stime basate indicano per il primo semestre un aumento del prodotto interno lordo (PIL) dello 0,4 per cento, un dato in linea con la media italiana. Secondo i risultati del sondaggio congiunturale condotto tra settembre e ottobre dalla Banca d'Italia, il fatturato delle imprese calabresi nei primi nove mesi dell'anno è cresciuto moderatamente. La redditività e la liquidità aziendale sono rimaste sui livelli elevati dello scorso anno.

L'industria in senso stretto ha mostrato segnali di ripresa, sospinta principalmente dal comparto alimentare, che ha tratto vantaggio anche dall'aumento della domanda estera. Nel settore delle costruzioni è proseguita la fase espansiva del segmento delle opere pubbliche, che ha beneficiato degli interventi legati al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR); l'edilizia privata ha invece risentito del ridimensionamento degli interventi di riqualificazione connessi al Superbonus.

L'espansione del settore terziario è stata frenata dalle difficoltà nel commercio al dettaglio. I livelli occupazionali in regione hanno continuato a crescere, sebbene a un ritmo inferiore rispetto alla media nazionale, alimentati dalla componente del lavoro alle dipendenze. Ne è conseguita una riduzione del tasso di disoccupazione, a fronte di un tasso di partecipazione al mercato del lavoro sostanzialmente stabile e di un'ulteriore riduzione della popolazione in età lavorativa.

L'incremento dell'occupazione ha contribuito a sostenere i redditi delle famiglie calabresi, aumentati anche in termini reali grazie alla crescita contenuta dei prezzi. Ciononostante i consumi delle famiglie si sono leggermente ridotti, risentendo ancora dell'ampia perdita del potere d'acquisto accumulatasi nel biennio 2022-23; è rimasto elevato il ricorso al credito al consumo. La dinamica del credito bancario al settore privato non finanziario è divenuta lievemente negativa; la contrazione ha interessato i finanziamenti alle famiglie per l'acquisto dell'abitazione e soprattutto i prestiti alle imprese di piccola dimensione. La domanda è stata ancora frenata dall'elevato costo del credito, seppur in lieve calo; l'atteggiamento degli intermediari è stato improntato a una maggiore cautela. Il tasso di deterioramento dei crediti alle imprese è aumentato di poco, mantenendosi su livelli storicamente contenuti. Dopo la riduzione dello scorso anno, i depositi bancari delle famiglie sono tornati a crescere; è risultato ancora alto l'interesse verso le forme di risparmio maggiormente remunerative, soprattutto titoli di Stato e obbligazioni bancarie.

Nel 2021, ultimo anno di riferimento delle stime disponibili a livello provinciale e secondo anno della pandemia, l'economia calabrese ha generato un valore aggiunto di 30.312 milioni di euro (valori correnti), l'1,9 per cento del valore aggiunto nazionale. In termini pro-capite si è prodotta una ricchezza pari a circa 16.314 euro per abitante e a 50.562 euro per occupato (Tavola 4.4 in appendice). Entrambi gli indicatori posizionano la regione al di sotto del dato della ripartizione (18.283 e 53.476 rispettivamente) e di quello nazionale di confronto (27.688 e 65.031), ed entrambi toccano i livelli minimi regionali nella provincia di Cosenza (14.822 euro per abitante e a 47.319 euro per occupato).

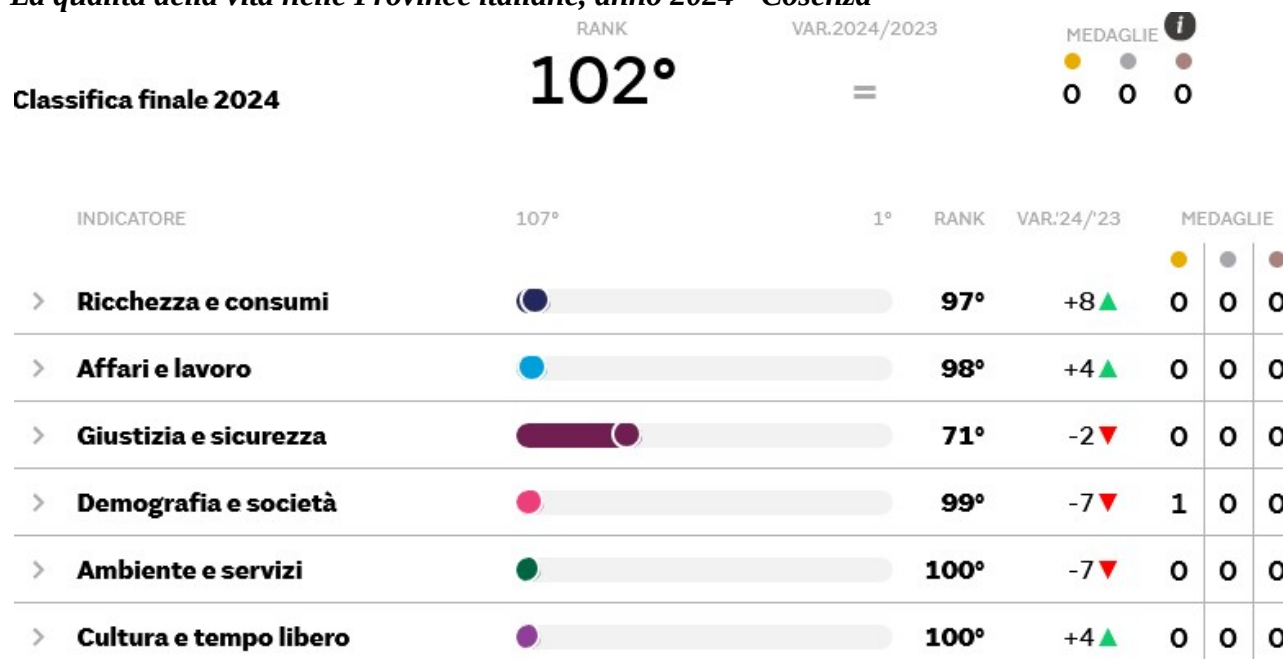
Il sistema produttivo regionale presenta una forte connotazione agricola, con una quota di occupati (12,7 per cento) che è più del triplo della media nazionale (3,6) e quasi il doppio della ripartizione (6,8). La più forte componente agricola con circa il 15 per cento degli occupati non riguarda la provincia di Cosenza ma la struttura occupazionale della città metropolitana di Reggio di Calabria e delle province di Crotone e Vibo Valentia. Il 73,6 per cento degli occupati in Calabria lavora nel settore dei servizi: un valore più elevato rispetto al dato nazionale (73,2 per cento) e di poco inferiore al dato della ripartizione (74,6). Nella provincia di Catanzaro si ha la maggiore specializzazione occupazionale in questo settore (76,8 per cento degli occupati). Anche a Cosenza (74,2) si registra un'incidenza maggiore dei servizi rispetto alla media-Italia e solo di poco inferiore al Mezzogiorno.

1.1.6 Dinamiche sociali

Un elemento di lettura e di sintesi utile a valutare la distribuzione del benessere in un contesto sociale si può ottenere valutando la frequenza con cui ciascuna provincia occupa posizioni migliori o peggiori nell'ordinamento delle province italiane.

L'indagine sulla qualità della vita nelle province italiane, edizione 2024, a cura de *Il Sole 24Ore*, che misura il benessere nei territori italiani attraverso 90 indicatori, conferma ancora una volta il divario tra il nord e il sud della penisola collocando la Provincia di Cosenza al 102° posto nella classifica nazionale, seguita da Vibo Valentia che occupa il 103° posto e Reggio Calabria ultima in classifica (107° posto). Gli indicatori considerati nell'indagine sono 42, raggruppati in 6 microcategorie (*ricchezza e consumi -affari e lavoro - ambiente e servizi -demografia società e salute - giustizia e sicurezza- cultura e tempo libero*). Ogni microcategoria, che indica il punteggio medio, si compone di ulteriori 15 (sotto)indicatori.

La qualità della vita nelle Province italiane, anno 2024 - Cosenza



Fonte: Sole 24 - Indagine sulla qualità della vita nelle province italiane, anno 2024

La Provincia di Cosenza dopo il -7, registrato nel 2023, quest'anno, complessivamente, resta in pareggio. Nell'esaminare le macrocategorie considerate si evince che per quanto riguarda gli indicatori che misurano la ricchezza e consumi dopo il -2 del 2023 nel 2024 si registra una lieve crescita (+8); Anche per quanto riguarda affari e lavoro si registra un trend positivo (+4) e per cultura e tempo libero (+4). Tutti gli altri indicatori indicano una regressione: ambiente e servizi (-7); demografia società e salute (-7); giustizia e sicurezza (-2). Se si considerano alcuni sotto- indicatori, risulta che Cosenza scende rispetto al 2023 con un -2 per qualità della vita dei bambini (indice in cui si piazza 98esima), per i giovani (100esima), anziani (93esima).

Considerando le posizioni occupate dalle province calabresi nella distribuzione nazionale, il livello di benessere relativo in Calabria si mantiene, come già detto, più basso rispetto alla media nazionale e al complesso dei territori del Mezzogiorno.

Infatti, nell'ultimo anno di riferimento dei dati, la frequenza con cui le province calabresi si collocano nelle due classi di benessere relativo più elevate (21,3 punti percentuali) è minore sia della media delle province italiane sia di quelle del Mezzogiorno (rispettivamente -20,5 punti percentuali e -4,9 punti percentuali). Anche limitando il confronto alla sola classe di benessere alta, la Calabria (10,2 per cento) risulta svantaggiata rispetto al dato nazionale (-6,6 punti percentuali) mentre è pressoché nullo lo scarto con il dato della ripartizione.

La quota di posizionamenti nelle due classi più basse (63,1 per cento) duplica quasi il valore nazionale di confronto (35,6 per cento) e supera di oltre 10 punti percentuali il valore del Mezzogiorno (52,1 per cento). Se si considera la sola classe di benessere bassa la frequenza della Calabria (37,6 per cento) supera il valore nazionale di confronto di circa 22 punti percentuali.

A livello provinciale si rileva un quadro nel complesso omogeneo, con tutti i territori calabresi che si collocano nelle classi di benessere bassa e medio bassa per ben oltre la metà degli indicatori. Catanzaro è la meno penalizzata e registra una quota di indicatori nelle due classi più basse pari al 56,4 per cento, oltre 10 punti percentuali in meno rispetto a Crotone (68,8 per cento) e Reggio di Calabria (67,7 per cento), le due province più sfavorite. Catanzaro inoltre presenta una frequenza di indicatori nelle due classi più elevate (25,8 per cento) in linea con la ripartizione e superiore di oltre 6 punti rispetto a Cosenza, Crotone e Vibo Valentia

Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia. Calabria - Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)

Province		Classe di benessere				
REGIONE	Ripartizione	Bassa	Medio-bassa	Media	Medio-alta	Alta
Cosenza		35,5	25,8	19,4	9,7	9,7
Catanzaro		27,4	29,0	17,7	16,1	9,7
Reggio di Calabria		37,1	30,6	12,9	9,7	9,7
Crotone		46,9	21,9	10,9	9,4	10,9
Vibo Valentia		40,6	20,3	17,2	10,9	10,9
CALABRIA		37,6	25,5	15,6	11,1	10,2
Mezzogiorno		25,8	26,3	21,8	16,2	10,0
Italia		15,4	20,2	22,6	25,0	16,8

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024
(a) Le percentuali di regione, ripartizione e Italia si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle relative province.
L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

Da una lettura d’insieme dei vantaggi e degli svantaggi rilevati dagli indicatori territoriali nel confronto con l’Italia e con il Mezzogiorno risulta che, per quanto riguarda la il tema Salute, nell’ultimo anno disponibile, il profilo della Calabria si discosta negativamente dalla media dell’Italia per quattro dei sei indicatori, ricalcando quasi sempre quello del Mezzogiorno. La regione risulta invece meno penalizzata rispetto a entrambi i valori di confronto per la mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) e molto lievemente anche per la mortalità per incidenti stradali dei giovani; non va meglio per quanto riguarda l’istruzione e la formazione in quanto la quasi totalità degli indicatori posizionano la Calabria su un livello di benessere più basso dell’Italia e del Mezzogiorno, mentre sono due le misure per cui si colloca su valori migliori o allineati a esse. Piccoli progressi, in particolare in alcune province, si osservano anche per il tasso di passaggio all’università, ovvero la percentuale di neodiplomati che si iscrivono per la prima volta all’università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma. Di conseguenza la regione colma il preesistente divario con il dato nazionale, e lo supera (+0,6); il vantaggio è ancora più ampio (circa 5 punti percentuali) rispetto al Mezzogiorno. Fra le province si distinguono Catanzaro, con un tasso pari al 54,7 per cento, e Cosenza (53,5 per cento). Un netto vantaggio si rileva anche per la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (96,8 per cento in Calabria, lo stesso valore del Mezzogiorno). Anche per quanto riguarda lavoro e conciliazione dei tempi di vita il profilo della Calabria presenta livelli di benessere ampiamente inferiori alla media nazionale e generalmente più bassi del Mezzogiorno. Rispetto al 2019, la Calabria nell’ultimo anno registra un miglioramento per tutti gli indicatori, a eccezione del tasso di occupazione giovanile, che arretra lievemente in controtendenza con gli andamenti delle medie di confronto. In Calabria il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni nel 2023 (48,4 per cento) rimane ampiamente al di sotto della media Italia, con circa 18 punti percentuali in meno, ed è anche inferiore al

valore della ripartizione (-3,8 punti percentuali). Il tasso di mancata partecipazione al lavoro (32,1 per cento) è più del doppio di quello nazionale e supera il valore del Mezzogiorno di oltre 4 punti percentuali. Il quadro risulta analogo se si considerano i giovani tra i 15 e i 29 anni: il tasso di occupazione (20,3 per cento) è inferiore a quello nazionale di 14,4 punti percentuali e il tasso di mancata partecipazione al lavoro (56,3 per cento) si mantiene su valori pari a circa il doppio del medesimo.

Se si prendono in considerazione gli indicatori territoriali disponibili per quanto riguarda il tema delle Relazioni sociali, in particolare, la diffusione delle organizzazioni non profit e la quota di scuole accessibili, cioè totalmente prive di barriere fisico-strutturali, per entrambe le misure i valori della Calabria segnalano livelli di benessere più bassi dei corrispettivi nazionali. La regione, invece, si discosta in positivo dal Mezzogiorno per la maggiore diffusione di organizzazioni non profit.

Per quanto riguarda la sicurezza, tre dei sei indicatori disponibili segnalano livelli di benessere migliori in Calabria rispetto al Mezzogiorno e, ancora di più, in confronto alla media Italia, quasi senza differenze fra le province. Si tratta delle misure relative alle denunce di reati predatori - furti in abitazione, borseggi e rapine – che rivelano nel complesso una minore penalizzazione della regione.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno prende in esame, preliminarmente, la struttura organizzativa dell'Ente, per poi descrivere la mappatura dei processi, fondamentale per una corretta valutazione del rischio. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Scopo della presente sezione è pertanto, quello di illustrare la strategia dell'Ente per la prevenzione della corruzione in linea con gli obiettivi strategici. Le misure di prevenzione della corruzione sono garanzia di protezione del valore pubblico.

Partendo da una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni dell'Ente al rischio di corruzione, la Provincia di Cosenza identifica le aree di attività amministrativa maggiormente esposte e giunge ad individuare ed applicare le misure necessarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità. Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Le fasi principali sono, a partire dalla puntuale analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali, la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema. La Provincia di Cosenza persegue il miglioramento continuo del processo di gestione del rischio al fine di rafforzare le misure volte alla prevenzione della corruzione. In questo processo assume un ruolo fondamentale il monitoraggio, i cui esiti sono alla base della progettazione delle misure stesse.

1.2.1 Gli Organi di indirizzo politico dell'Ente

Il Presidente della Provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

Il Consiglio Provinciale è l'organo di indirizzo e controllo, propone all'assemblea dei Sindaci lo statuto, approva regolamenti, piani, programmi; approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal Presidente della Provincia; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto. Su proposta del Presidente della Provincia, il Consiglio adotta gli schemi di bilancio di previsione e di rendiconto della gestione da sottoporre al parere dell'Assemblea dei Sindaci.

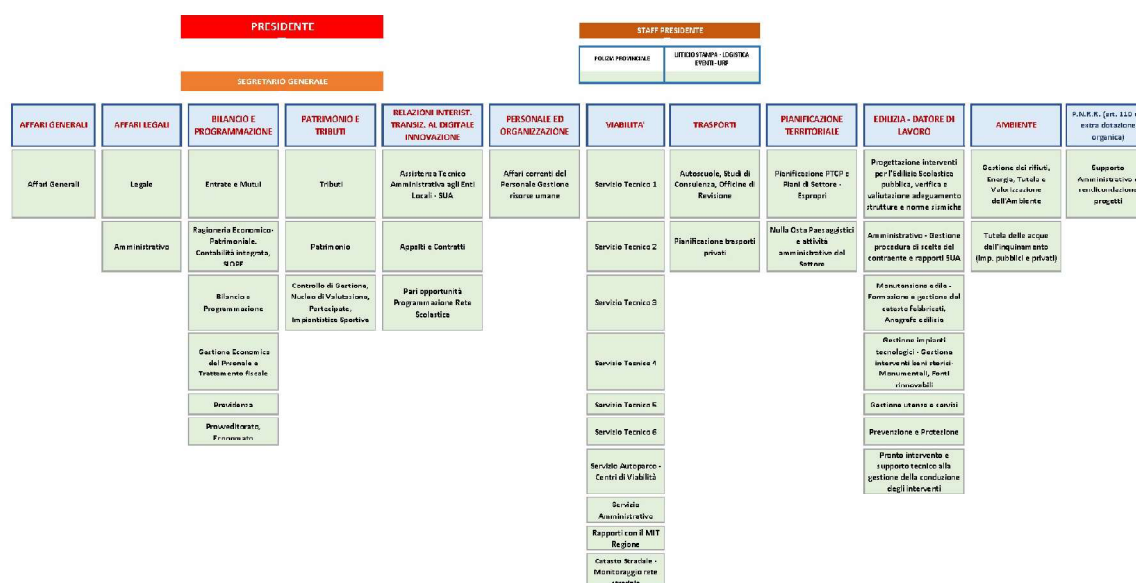
A seguito del parere espresso dall'assemblea dei sindaci con i voti che rappresentino almeno un terzo dei comuni compresi nella provincia e la maggioranza della popolazione complessivamente residente, il Consiglio approva in via definitiva i bilanci dell'ente.

La composizione del Consiglio provinciale è stata rinnovata a seguito delle elezioni di secondo grado, del 20 dicembre 2023. Data la riduzione della popolazione residente nel territorio provinciale a n. 672432 abitanti

L'Assemblea dei Sindaci ha poteri propositivi, consultivi e di controllo secondo quanto disposto dallo statuto.

1.2.2 Organigramma dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente, per come rappresentata nell'immagine che segue, si compone, come già accennato, dalla Presidenza con il suo Ufficio di staff, dal Segretario Generale con l'Ufficio di Segreteria generale; 10 Settori a guida dirigenziale, a loro volta articolati in uno o più Servizi, ciascuno di essi affidato alla responsabilità di un funzionario ad elevata qualificazione. Completano l'organigramma il Corpo di Polizia provinciale e l'URP - Ufficio Stampa - Grandi eventi, affidati alla responsabilità di due funzionari EQ e posti alle dirette dipendenze funzionali del Presidente (mentre la gestione delle relative voci di PEG è rispettivamente affidata al Settore Affari generali ed al Settore Personale ed Organizzazione).



19

Art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. Attestazione rispetto D.M. 18 novembre 202; 3.3.2 Piano dei fabbisogni di personale - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale

1.2.3 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. Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

AREA DI RISCHIO	NUMERO PROCESSI
Affari legali e contenzioso	2
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	3
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	3
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	1
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alla “Mappatura dei processi” allegata e parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere generato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di pubbliche amministrazioni e organizzazioni private e *no profit*), rispetto ad un livello di partenza, esaminato attraverso diverse dimensioni, quali ad esempio, economica, sociale, ambientale, eccetera.

La riforma intervenuta nel 2021 e perfezionata nel 2022, collegata alle misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ha posto, attraverso il nuovo documento programmatico integrato quale il presente PIAO, al centro del dibattito e dell'azione delle istituzioni pubbliche il tema del Valore Pubblico.

La focalizzazione sul concetto di Valore Pubblico nel ciclo di programmazione e valutazione della performance consente di ripensare il Sistema, perfezionandone le strategie e orientandolo verso una prospettiva di *Public Value Management* che è in grado di ricondurre a sintesi i vari livelli di performance attesi, finalizzando l'intero processo verso la creazione di Valore Pubblico, ovvero verso il miglioramento del benessere di cittadini, delle imprese e degli *stakeholder* di riferimento. Il Valore Pubblico generato deve attenzionare inoltre le sfide degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDG's*) dell'Agenda ONU 2030 e gli obiettivi di Benessere Equo Sostenibile (BES).

La Provincia di Cosenza esercita il proprio mandato istituzionale, in prospettiva di Valore Pubblico, mediante le linee di indirizzo strategico e di visione. Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è infatti 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.

Naturalmente l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi strategici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale. Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Si riportano di seguito gli obiettivi generali di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

La creazione di valore pubblico che la Provincia di Cosenza si aspetta di ottenere, in coerenza con le linee di mandato del Presidente viene di seguito descritta in due elementi principali, a loro volta declinabili negli obiettivi strategici che l'Amministrazione si intende dare, pure successivamente riportati nella sottosezione Performance e nell'allegato 2 al presente PIAO.

UNO - LA PROVINCIA COME PUNTO DI RIFERIMENTO ISTITUZIONALE DEL TERRITORIO

Il territorio calabrese è fortemente policentrico e disgregato, sia da un punto di vista fisico ed infrastrutturale, sia da un punto di vista sociale e culturale. Ed è questo uno dei principali mali di questa bellissima regione che non riesce a ridurre ad unità le legittime aspettative dei singoli. Questa disgregazione si traduce nelle “non decisioni”, nelle “non scelte”. E davanti a tale inerzia si finisce col preferire altri territori negli investimenti, mentre la popolazione, specie giovanile e delle aree interne, emigra altrove.

Attraverso gli indirizzi strategici si intende dunque ingenerare il valore pubblico legato all'inversione di questa tendenza alla disgregazione, costruendo nel triennio un credibile e solido ruolo per la Provincia di *trait d'union* fra le 150 realtà municipali, fra le altre istituzioni e fra i vari cittadini.

Questa credibilità nel coordinamento non deve rimanere solo “sulla carta” per come tratteggiata dalla legge 57/2014, che attualmente regola le province, ed ancor di più nelle riforme legislative che si prospettano, ma deve essere perseguita anzitutto dall'interno dell'Ente.

Così, l'Ente, per poter essere credibile punto di riferimento istituzionale, deve mostrare anzitutto solidità contabile e finanziaria nella gestione del proprio bilancio; in tal senso il punto di ripartenza sarà il piano pluriennale di riequilibrio finanziario di cui all'art. 243-bis e ss. del TUEL da adottare entro il 21.8.2025 (*Bilancio e Programmazione*) ed un' incisiva valorizzazione delle risorse finanziarie disponibili per l'Ente (*Patrimonio e Tributi*). Sempre dal suo interno deve avere una compagine burocratica forte e professionale attraverso politiche assunzionali in grado di attingere dal mondo esterno e, al contempo di valorizzare le risorse umane già presenti nell'Ente (*Personale ed Organizzazione*). Le proprie scelte politiche e gestionali devono essere pienamente conformi ai procedimenti delineati dalla legge e trasparenti verso l'esterno (*Segreteria generale – URP e Ufficio Stampa – Affari generali – Affari legali*).

Resa solida l'organizzazione interna, l'Ente deve aprirsi sempre più al ruolo di coordinatore e struttura di supporto degli altri soggetti istituzionali del territorio, in particolare attraverso la Stazione Unica Appaltante, in grado di favorire un'efficiente gestione dei contratti pubblici da parte di tutti gli enti ad essa aderente, e il complesso ma indispensabile coordinamento in materia di rete scolastica per le scuole secondarie di secondo grado (*Relazioni Interistituzionali – SUA – Programmazione della rete scolastica provinciale*); così come attraverso un più incisivo utilizzo della pianificazione territoriale di coordinamento (*Pianificazione territoriale*).

A cavallo tra l'irrobustimento della struttura burocratica ed il ruolo di servizio, supporto ed immedesimazione con le comunità locali, deve essere incrementata l'incisività dell'azione del Corpo di Polizia locale della Provincia di Cosenza (*Polizia locale della Provincia di Cosenza*).

DUE - LA PROVINCIA: VOLANO PER LO SVILUPPO SOCIO-ECONOMICO E CULTURALE DEL TERRITORIO

Compito insostituibile della Provincia, in specie nel Mezzogiorno d'Italia, dove il sistema imprenditoriale privato è di più limitato sviluppo, è l'aumento del valore pubblico apportato al tessuto socio-economico locale, di evidenti potenzialità, ma cronicamente in ritardo rispetto al resto del Paese.

Ci si aspetta dunque che le politiche messe in atto diano una significativa spinta al progresso socio-economico, coltivando i punti-forza delle funzioni provinciali, che, sebbene poche e tassative, sono di fondamentale importanza e per questo non obliate neanche dalla “furia abrogativa” della legge n. 56 del 2014.

Infatti non ci può essere sviluppo socio-economico e culturale senza partire dalle fondamenta dell'adeguatezza delle strutture fisiche che ospitano le scuole dove si formano le coscienze dei nostri giovani (*Edilizia – Datore di lavoro*). Non ci può essere un adeguato sviluppo socio-economico senza la pianificazione territoriale di coordinamento affidata alla Provincia (*Pianificazione territoriale*). Non ci può essere un'evoluzione socio-economica senza lo sviluppo e l'adeguamento della capillare rete viaria provinciale, in grado di ridurre le distanze dai principali centri e dall'asse autostradale e ferroviario e, in definitiva, di rendere per quanto possibile conveniente non abbandonare i borghi di cui è costellato il territorio (*Viabilità*) e senza che i flussi di traffico veicolare si svolgano in sicurezza (*Trasporti – Polizia Provinciale*). Non ci può essere una vera valorizzazione senza un'effettiva tutela del paesaggio, dell'ambiente ed dell'ecosistema (*Ambiente*).

Al di là delle azioni “ordinarie”, vi è poi un fondamentale e straordinario strumento per perseguire lo sviluppo sociale, economico e culturale del territorio, rappresentato dai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, da spendere bene e nei tempi prestabiliti (*PNRR*).

I due descritti elementi portanti della creazione di valore pubblico che la Provincia di Cosenza intende apportare nel triennio potranno essere misurati attraverso la sommatoria della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ad essi sottesi e riferiti ai campi di azione dell'Ente indicati in parentesi nella descrizione di ciascuno di tali elementi di valore pubblico.

A loro volta, gli **obiettivi strategici** sono frutto e declinazione delle dieci tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e poi le linee programmatiche di mandato del Presidente in carica, approvate con deliberazione del Consiglio provinciale n. 14 del 27 luglio 2022 e, che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti da implementare nel corso del mandato stesso.

INDIRIZZI STRATEGICI

<i>Viabilità – Mobilità – Trasporti</i>	Realizzazione di un piano per l’ammodernamento dell’intera rete stradale provinciale che attraversa i piccoli e grandi Comuni, prevedendo la realizzazione di alcuni interventi infrastrutturali volti alla eliminazione di punti critici per la tutela della sicurezza della circolazione. A tale finalità saranno, inoltre, installati sistemi di controllo elettronico per garantire il rispetto del Codice della Strada e la sicurezza che ne sottende le norme. Realizzazione di collegamenti infrastrutturali per la mobilità turistica tra i diversi punti di interesse, presenti sul territorio provinciale: dal mare alla montagna, passando per i bellissimi borghi dell’entroterra.
<i>Ambiente e Territorio</i>	Costituzione di una struttura di missione per il risanamento idrogeologico del territorio provinciale e per la pianificazione territoriale della protezione civile in collaborazione con gli organi istituzionali competenti. Sarà esplicitata in atti concreti una visione strategica per la riduzione dei rifiuti e il completamento della filiera per la loro trasformazione e valorizzazione. Devono essere pensate le comunità energetiche provinciali, per la riduzione dei consumi energetici provenienti da fonti inquinanti e lo sviluppo di energie rinnovabili e a zero impatto sull’ambiente. Su questo aspetto si è proceduto alla revoca dello stato di liquidazione della società partecipata Alessco s.r.l. per il conseguente rilancio della stessa, che tanti obiettivi meritori aveva conseguito nel passato.
<i>Edilizia Scolastica</i>	Assicurare un sistema edilizio adeguato alle esigenze della utenza scolastica e del territorio provinciale, caratterizzato dalla difficoltà di mantenere efficienti standard di sicurezza, funzionalità e qualità, soddisfacendo i fabbisogni didattici, la riqualificazione ed adeguamento normativo degli edifici scolastici con particolare riferimento alla messa in sicurezza, la gestione degli immobili secondo criteri di razionalità, efficienza ed economicità.
<i>Dimensionamento Scolastico – Pari Opportunità</i>	La Provincia provvederà ad un migliore monitoraggio e, tramite un confronto costante, produrrà l’aggiornamento del piano di dimensionamento ottimale della rete scolastica, mediante acquisizione ed elaborazione dei dati relativi agli allievi iscritti in tutte le scuole statali di ogni ordine e grado del territorio, nel rispetto delle prescrizioni di legge e della restante normativa statale e regionale.
<i>Assistenza Tecnico Amministrativa agli Enti Locali – SUA</i>	La Provincia ha le caratteristiche per offrire un supporto ai Comuni negli ambiti delle materie che le sono proprie e per le quali ha acquisito esperienza. Il coordinamento dell'Assistenza ai Comuni, in sinergia con i settori provinciali interessati, dovrà espletare al meglio il ruolo di Ente di area vasta. Sarà implementata, inoltre, la SUA al fine dare ausilio ai comuni per l’espletamento dei bandi finanziati dal PNRR, per i quali, la maggior parte dei piccoli comuni non sono attrezzati, non avendo le risorse umane

Rinnovata struttura organizzativa - Personale	Il nuovo assetto istituzionale già deliberato ha portato alla ridefinizione della struttura dell'Ente; si trattava di provvedere alla revisione della dotazione organica dell'ente, riducendo il numero delle P.O. in modo da responsabilizzarle e, di conseguenza, remunerarle maggiormente. Le più qualificate professionalità dell'ente non titolari di P.O. saranno comunque coinvolte nella gestione degli appalti, che aumentano man mano, anche grazie al PNRR, in maniera considerevole e nei conseguenti incentivi economici previsti dalle normative di settore. L'azione che si vuole intraprendere, pertanto, vuole ottenere la massima tutela della professionalità presente nell'ente, con grande attenzione, nel rispetto della normative vigenti, a nuove politiche assunzionali, per come si è già iniziato con i concorsi le cui graduatorie sono ancora in essere.
Polizia Provinciale	Sarà implementato il presidio delle aree tradizionalmente consolidate dell'attività di vigilanza provinciale, specie nell'ambito della caccia e pesca, della tutela ambientale e delle zone protette; intensificare inoltre gli interventi per quanto attiene alla gestione dei rifiuti, anche attraverso collaborazioni con i Comuni e la Regione. Sarà previsto l'ampliamento delle attività relative ai piani di controllo della fauna selvatica. La attività di polizia stradale sulle strade provinciali orientata, alla prevenzione degli incidenti ed alla sicurezza della circolazione stradale, sarà arricchita di nuova strumentazione tecnologica.
Istituzione Settore PNRR	In attesa di normative, attese le discussioni istituzionali in atto, di maggiori ed ulteriori facoltà per le Province di operare sui fondi PNRR, il settore servirà anche ad informare, aggiornare, offrire formazione e consulenza ai Comuni, per la progettazione di programmi di sviluppo da presentare sul PNRR e su gli altri Piani Operativi Regionali ed Europei.
Programmazione Risorse Finanziarie - Bilancio	Sarà attuata una attenta programmazione finanziaria nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, nonché un controllo dei costi, nella costante ricerca della migliore combinazione possibile tra obiettivi e risultati, implementando i servizi dedicati al reperimento di fondi europei.
Delega Competenze Regionali	E' in corso un confronto con la Regione Calabria per la delega di funzioni regionali, e relative risorse, alla Provincia di Cosenza, allo scopo di conseguire i fini statutari di decentramento, di rafforzamento della promozione delle autonomie locali.

La presente Sezione rappresenta i risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici intesi come obiettivi generali e specifici programmati, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento agli "Obiettivi Strategici" e agli "Obiettivi Operativi", rispettivamente collocati nella Sezione Strategica e nella Sezione Operativa del DUP 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio provinciale nr. 7 del 18.6.2025.

Gli obiettivi di *performance* riportati nella successiva sottosezione concorrono dunque, in maniera più analitica a perseguire il valore pubblico, in quanto correlabili a indicatori di *outcome* misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Sono stati individuati nr. 72 obiettivi operativi più uno comune a tutti i Settori, ai quali sono stati attribuiti gli indicatori di *outcome*.

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.

La presente sottosezione, per il corrente PIAO, è necessariamente correlata al Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, approvato con disposizione presidenziale nr. 24 del 25.06.2025. Il Piano della *performance* è stato predisposto secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/2009 e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi sono distinti tra obiettivi gestionali di performance organizzativa dell'Ente e Obiettivi di performance di settore, assegnati al Segretario generale, alla dirigenza ed ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione/P.O. relativi a servizi posti alle dirette dipendenze del Presidente, unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2025/2027.

Tali obiettivi sono stati definiti con la struttura organizzativa dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2025/2027 (approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 7 del 18.6.2025) e identificano le azioni e le modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione. Nello specifico, ciascun obiettivo di gestione riporta il collegamento agli obiettivi operativi e strategici 2025/2027, in una visione più ampia della strategia del DUP, e gli indicatori con i valori attesi previsti per il 2025, ai fini della realizzazione degli obiettivi gestionali.

Inoltre, anche nel 2025, le politiche di *performance* della Provincia di Cosenza devono tenere necessariamente conto di quanto disposto dall'art. 4-bis comma 2 del decreto legge n. 13/2023, convertito con modifiche dalla legge n. 41 del 21.4.2024, in tema di rispetto dell'obiettivo di cui al PNRR per il rispetto dei termini per il pagamento delle fatture commerciali da parte della Pubblica Amministrazione, in ogni caso già presente sin dalla direttiva UE 2000/35/UE, recepita in Italia dal d.lgs. n. 231/2002, quale strumento di miglioramento dell'efficienza del sistema economico complessivo del Paese e della sua credibilità a livello di commercio internazionale.

A tal fine è stato predisposto dal Segretario generale e dal Dirigente del Settore Bilancio e Programmazione ed approvato dal Presidente della Provincia di Cosenza con disposizione n. 25 del 5 aprile 2024 un apposito *"Piano degli interventi per il superamento del ritardo dei pagamenti"*, sottoposto al vaglio della Ragioneria Generale dello Stato e definitivamente approvato con Disposizione del Presidente n. 48 del 26.7.2024. In tale piano, al cui contenuto analitico si rimanda, una volta analizzate le cause del ritardo nei pagamenti registratosi nel 2023 presso l'Ente, si individuano le soluzioni organizzative per evitare, a decorrere dall'anno 2024, il ripetersi di ulteriori ritardi nei pagamenti di che trattasi rispetto alle prescrizioni europee e nazionali. Si individua dunque un termine massimo per il controllo, accettazione contabilizzazione e predisposizione dell'atto di liquidazione da parte del singolo Settore competente (di 14 giorni), ed un successivo termine massimo di 13 giorni per gli adempimenti di competenza del Settore Bilancio e Programmazione, di cui massimo n. 5 giorni per il controllo interno, le eventuali correzioni e la verifica della regolarità contabile, e massimo n. 8 giorni per la contabilizzazione della fattura e l'emissione del mandato di pagamento.

Nel rispetto di quanto prescritto dal predetto art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, al fine di incentivare il massimo impegno da parte dei singoli dirigenti nel perseguimento del predetto obiettivo generale di riduzione dei tempi di pagamento, si ritiene anche per il 2025 di agire in duplice modo. In primo luogo, come evincibile nella tabella di cui sotto, si assegna a ciascun dirigente e per ciascun Settore un obiettivo con pesatura pari al 30% del totale degli obiettivi di performance rispettivamente assegnati, legato al rispetto degli indicati termini di pagamento per il sub-procedimento di rispettiva competenza.

In secondo luogo, qualora, a livello di Ente, l'obiettivo annuale del contenimento dei tempi medi di pagamento nella misura massima prevista dalla normativa di legge (30 giorni, salvo le eccezioni previste dalla legge stessa), non venga raggiunto, ai dirigenti corresponsabili di tale ritardo verrà decurtato del 30% l'effettivo ammontare dell'indennità annuale di risultato singolarmente spettantegli a seguito della valutazione annuale sulla complessiva *performance* degli stessi, posta in essere dai competenti Organi dell'Ente ed *in primis* dal Nucleo di Valutazione.

A cascata, i singoli dirigenti hanno l'obbligo di destinare il 30% del punteggio attribuibile per il raggiungimento dei complessivi obiettivi da loro attribuiti ai rispettivi funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione – P.O. - sempreché incaricati della verifica delle fatturazioni contabili e dell'istruttoria per la loro liquidazione - in relazione al rispetto dei tempi procedurali fissati nel predetto piano e sopra sintetizzati.

Ancora, i dirigenti hanno l'obbligo di destinare un analogo punteggio pari al 30% del totale, al perseguimento dello specifico obiettivo di cui sopra anche da parte del rimanente personale dell'area dei funzionari o degli istruttori, non titolari di incarichi di E.Q., comunque incaricato della verifica delle fatturazioni contabili e dell'istruttoria per la loro liquidazione, ovvero, se appartenenti al Settore di Ragioneria, degli adempimenti di competenza di tale ultimo Settore.

Degli obblighi ed oneri di cui sopra sono stati espressamente edotti i singoli dirigenti dell'Ente, mediante la sottoscrizione di un'apposita appendice integrativa ai rispettivi contratti individuali di lavoro, secondo quanto prescritto dal citato art. 4-bis, comma 2 del D.L. n. 13/2013.

Premesso ed assodato quanto sopra, di seguito ed in sintesi, si riportano l'elenco degli obiettivi di gestione della *Performance* 2025, con indicazione degli obiettivi operativi del DUP di riferimento, le pesature e le aree organizzative di assegnazione alle varie strutture dell'Ente.

OBIETTIVI 2025

SETTORE	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESATURA SUL SETTORE
COMUNE A TUTTI i settori	Tempestività dei pagamenti – D.L. 13/2023 ex art. 4 bis comma 2 – Rispetto dei tempi di trasmissione degli atti di competenza al fine della tempestiva liquidazione delle fatture commerciali nel rispetto dei termini.	Dalla data di ricezione della fattura commerciale fino all'inoltro del relativo atto di liquidazione al Settore Bilancio, non devono trascorrere oltre 15 gg.	30%
COMUNE A TUTTI i settori	Rispetto degli obblighi di trasparenza per i flussi documentali di competenza del Settore secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle direttive Anac. Qualora sussistano dubbi sulle rispettive competenze, ci si atterrà alle relative direttive del RPCT.	In tutti gli indicatori rilevati dalla schede Anac punteggio attribuito $\geq$ 80%	10%
Affari Generali	Perfezionamento del Registro informatizzato degli accessi ai sensi delle Linee Guida Anac delibera nr. 1309/2016 ex Legge 241/1990, civico e generalizzato	Pieno adeguamento del Registro alle caratteristiche indicate dall'Anac e pubblicazione in Amministrazione Trasparente secondo indicazioni Anac con indicazione del feedback finale ed esito finale (accettato/respinto) nel rispetto della normativa sulla privacy.	25%

<i>Affari Generali</i>	Attuazione Legge 482/1999 statale. Legge 15/2024 Regionale mediante la gestione dei relativi fondi messi a disposizione. Minoranze Linguistiche.	Nr progetti finanziati / nr progetti giudicati ammissibili Realizzazione progetti / capacità di spesa sui fondi ricevuti rispetto ai fondi messi a disposizione dallo Stato e dalla Regione. (impatto) Nr Comuni che presentano progetti / Tot comuni della provincia caratterizzati dalla presenza di minoranze	15%
<i>Affari Generali</i>	Progetto Digitalizzazione Archivio storico della Provincia.	Redazione di un link (portale) con tutta la documentazione digitale facile da consultare dal cittadino.	20%
<i>Ambiente</i>	Rispetto dei tempi di rilascio della AUA (Autorizzazioni Uniche Ambientali)	Nr imprese che ottengono le autorizzazioni / nr richieste	20%
<i>Ambiente</i>	Attività amministrativa e di controllo in materia di rifiuti e bonifiche	Aumento nr dei controlli formalizzati rispetto ad n-1 di almeno il 10% (impatto) nr sanzioni / nr controlli effettuati	20%
<i>Ambiente</i>	Attività amministrativa e di controllo in materia di Tutela delle acque dall'inquinamento	Autorizzazioni rilasciate / Autorizzazioni richieste	20%
<i>Affari Legali</i>	Garantire una efficace consulenza e assistenza legale alle strutture burocratiche dell'ente	La media dei tempi per il rilascio del parere non deve essere > ai 30 gg	25%
<i>Affari Legali</i>	Rispetto dei tempi processuali in correlazione all'efficiente organizzazione del lavoro	Rispetto dei tempi processuali in almeno il 90% dei procedimenti in essere	15%
<i>Affari Legali</i>	Definizione sentenze esecutive e definitive con accordi rivolti alla riduzione di quanto dovuto dall'Ente	Accordi bonari che portino ad una riduzione della spesa a carico dell'Ente rispetto al capitale ed agli oneri accessori di almeno il 15% in almeno il 20% delle sentenze di condanna	20%
<i>Patrimonio e Tributi</i>	Espletamento gara per affidamento in concessione palestre di competenza provinciale.	Avvio della procedura di pubblicazione del Bando generale e conseguente affidamento delle palestre in concessione.	20%
<i>Patrimonio e Tributi</i>	Acquisizione immobile sito nel Comune di Cetraro, da destinare a nuova sede della Caserma dei Carabinieri di Cetraro.	Sottoscrizione contratto compravendita e successiva concessione in uso all'Arma dei Carabinieri.	20%
<i>Patrimonio e Tributi</i>	Valorizzazione finanziaria del Canone Unico Patrimoniale di competenza della Provincia di Cosenza.	Definizione dell'istruttoria finalizzata all'accertamento del CUP di almeno l'80% degli atti presupposti (in particolare verbali di accertamento per violazioni al CdS in materia di accessi su strade provinciali da parte della Polizia Prov.le (impatto) Aumento degli accertamenti rispetto ad n-1 di almeno il 20%	20%
<i>Bilancio e Programmazione</i>	Rispetto dei tempi medi di pagamento v/fornitori rispetto all'anno	Rispetto dei 13 gg di cui al Piano Provinciale per l'emissione del mandato di pagamento a seguito della	20%

	precedente.	trasmissione dell'atto di liquidazione	
<i>Bilancio e Programmazione</i>	Garantire il rispetto dei termini di legge sull'iter pre-dissesto di cui all'art. 243-bis del Tuel e ss..	Predisposizione del piano di riequilibrio e riscontro alle eventuali relative richieste istruttorie formulate dal Ministero dell'Interno – Cosfel e/o Corte dei Conti, nei termini previsti.	25%
<i>Bilancio e Programmazione</i>	Recupero Tefa anni precedenti	Recupero di almeno il 15% dell'importo Tefa richiesto ai Comuni mediante diffide	15%
<i>Edilizia – Datore di Lavoro</i>	PPP manutenzione ed efficientamento energetico strutture scolastiche di II grado di competenza della Provincia.	Affidamento in concessione. Firma del contratto con l'aggiudicatario e dimostrazione della maggiore economicità rispetto all'anno precedente del servizio.	30%
<i>Edilizia – Datore di Lavoro</i>	Interventi di adeguamento sismico degli edifici scolastici previsti nell'elenco annuale.	Nr affidamento progetti / nr opere previste nel piano triennale	15%
<i>Edilizia – Datore di Lavoro</i>	Applicazione D.lgs. 81/08 (T.U. Sicurezza)	numero visite mediche effettuate/ numero visite programmate	15%
<i>Personale ed Organizzazione</i>	Rivisitazione e aggiornamento del Regolamento performance individuale del personale non dirigente con predisposizione di una nuova scheda di valutazione.	Sottoscrizione CCDI con nuovo regolamento Misurazione Performance Individuale e approvazione.	20%
<i>Personale ed Organizzazione</i>	Redazione ed attuazione del Piano Triennale (2025 / 2027) del Fabbisogno Personale – Annualità 2025 – quale sezione inserita nel PIAO 2025/2027	Approvazione con disposizione del Presidente, previo parere positivo del Collegio dei Revisori e relativa attivazione delle assunzioni relative all'annualità 2025 previa autorizzazione della Cosfel.	30%
<i>Personale ed Organizzazione</i>	Formazione ed aggiornamento delle Risorse Umane dell'Ente.	Percentuale dei dipendenti dell'Ente che hanno partecipato nell'anno ad almeno un corso di formazione. Platea potenziale degli utenti beneficiari pari almeno al 60% dei dipendenti	10%
<i>Pianificazione Territoriale</i>	Autorizzazioni Paesaggistiche	Autorizzazioni paesaggistiche rilasciate o denegate / totale presentate nel rispetto di legge	15%
<i>Pianificazione Territoriale</i>	Approvazione Strumenti Urbanistici Comunali (PSC/PSA, PCS)	Nr istruttorie avviate / nr istanze prodotte dai Comuni (impatto) tempo di rilascio dei pareri in gg delle singole autorizzazioni entro i limiti di legge almeno nell'80% delle pratiche (PSC/PSA, PCS,	20%
<i>Pianificazione Territoriale</i>	Espropri	Tempi medi per raggiungere al decreto di espropri o atti equivalenti contenuti nei termini previsti dal DPR	25%
<i>P.N.R.R.</i>	Gestione e Pianificazione dei potenziali fondi	Rispetto dei tempi previsti in ordine all'ottenimento e all'utilizzo dei relativi finanziamenti (piattaforma Regis).	40%
<i>P.N.R.R.</i>	Organizzazione attività a supporto dei Comuni (sondaggi,	Organizzazione e/o partecipazione istituzionale ad almeno 2 incontri l'anno	20%

	approfondimenti,...)		
<i>Corpo di Polizia Locale della Provincia di Cosenza</i>	Attività resa di restituzione degli immobili di proprietà della Provincia detenuti sine titolo da terzi.	Recupero di almeno 2 immobili	25%
<i>Corpo di Polizia Locale della Provincia di Cosenza</i>	Attività operativa in materia di polizia ambientale	Nr controlli / nr pattuglie (impatto) violazioni segnalate / controlli eseguiti	20%
<i>Corpo di Polizia Locale della Provincia di Cosenza</i>	Efficiente sistema di controllo degli obblighi in materia di revisione e RCA	Assicurare un controllo mediante pattuglie con riferimento agli adempimenti in merito ad assicurazione e revisione autoveicoli per una media mensile di almeno 50 ore.	25%
<i>Corpo di Polizia Locale della Provincia di Cosenza</i>	Ricognizione straordinaria degli accessi stradali abusivi su strade provinciali.	Emissione verbali di competenza – non oggetto di successivo annullamento in sede giudiziale o in autotutela - dai quali ne derivi maggiori accertamenti tributari per l'Ente di almeno il 20% rispetto all'anno precedente con invio tempestivo (max 30 gg) al Settore Patrimonio competente per il CUP.	20%
<i>Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione</i>	Offerta formativa scolastico	Delibera di Consiglio e successiva approvazione da parte della Regione Calabria.	20%
<i>Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione</i>	Stazione Unica Appaltante	Predisporre almeno il 90% delle gare richieste pervenute entro 45 gg dalla richiesta	25%
<i>Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione</i>	Transizione al Digitale Innovativo con migrazione al Cloud	Passaggio al Cloud di almeno l'80% dei software oggetto del progetto	25%
<i>Trasporti</i>	Abilitazione di insegnante ed istruttore di autoscuola	Aumentare la frequenza delle sessioni di esami per il conseguimento del titolo ad almeno a nr. 2 l'anno.	30%
<i>Trasporti</i>	Migliorare la qualità dei servizi erogati attraverso l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amm.vi in materia di rilascio autorizzazione/SCIA relativamente alle attività di Autoscuola, Consulenza Automobilistica, Officine di Revisione Veicoli e Scuole Nautiche	Durata media dei procedimenti / durata max dei procedimenti prevista	30%
<i>Trasporti</i>	Migliorare la qualità dei servizi erogati attraverso l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti in materia di rilascio licenze trasporto cose in Conto Proprio.	Durata media dei procedimenti / durata max dei procedimenti prevista	30%
<i>Viabilità</i>	Rispetto dei termini per lo svolgimento delle istruttorie in materia delle concessioni stradali.	Gli atti di competenza del Settore devono essere posti in essere entro 20 gg dalla ricezione dell'istanza. Istanze lavorate entro 20 gg dalla richiesta / totale istanze $\geq$ 80%	15%
<i>Viabilità</i>	Realizzazione delle Opere inerenti al viabilità previste	Importo complessivo delle procedure di affidamento realizzate / importo	15%

	nel Piano Triennale dei lavori pubblici per annualità di riferimento.	complessivo interventi previsti nell'Elenco Annuale	
<i>Viabilità</i>	Mappatura per le singole strade provinciali delle tratte di competenza comunali o di altri enti.	Individuazione di almeno il 70% comprensive della perimetrazione dei tratti all'interno dei centri abitati sulla base delle delibere di Giunta Comunale pervenute e della verifica della situazione di fatto. Impatto: rapido controllo della rete stradale	15%
<i>Viabilità</i>	Individuazione nuovi punti idonei di riferimento installazione cartelloni pubblicitari in prossimità delle strade provinciali.	Individuazione potenziali punti di riferimento su almeno il 70% delle strade provinciali.	15%
<i>Segreteria Generale</i>	Sovrintendenza e coordinamento delle attività dei Dirigenti	Nr. 5 direttive/circolari (almeno) annue rivolte ai Dirigenti	30%
<i>Segreteria Generale</i>	Rispetto degli obblighi di trasparenza sulla pubblicazione degli atti nella sezione Amministrazione Trasparente	Almeno l'80% dei rilievi positivi in base alla Delibera Anac nr. 192/2025	30%
<i>Segreteria Generale</i>	Implementazione del sistema dei Controlli Interni	Predisposizione delle modifiche ed aggiornamenti al Regolamento Provinciale sui Controlli Interni da sottoporre al Consiglio Provinciale.	30%
<i>Ufficio Stampa – Logistica Eventi – Urp</i>	Customer satisfaction	Redazione e pubblicazione di nuovi modelli per il rilevamento di soddisfazione degli utenti sull'erogazione dei servizi e delle società partecipate che gestisce servizi pubblici.	35%
<i>Ufficio Stampa – Logistica Eventi – Urp</i>	Cura degli eventi e manifestazione organizzati dall'Ente.	Nr eventi organizzati / nr eventi programmati con esito positivo	35%
<i>Ufficio Stampa – Logistica Eventi – Urp</i>	Benessere Organizzativo.	Creazione e diffusione tra il personale dell'Ente di schede di rilevazione anonime del benessere e redazione di report semestrali congiunti con quelli della customer satisfaction.	30%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
PRESIDENTE* <i>*A seguito dell'entrata in vigore della l. n. 56/2014, le competenze della soppressa Giunta Provinciale sono state assorbite dal Presidente (cfr. nota UPI del 12.11.2014).</i>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché l'approvazione, nell'ambito del PIAO, degli aggiornamenti annuali della sezione relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza (già PTPCT). Il Presidente della Provincia, Organo di indirizzo politico, svolge un ruolo chiave nel processo di gestione del rischio corruttivo, atteso che definisce gli indirizzi e le strategie dell'amministrazione nonché favorisce la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo di supporto al RPCT. Il Presidente della Provincia, inoltre: nomina responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; adotta il Codice di comportamento interno e i suoi aggiornamenti; adotta gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.	In base all'art. 19, c. 5, lett. b), del D.L. 90/2014, conv. in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Avv. Alfonso Rende nominato con decreto del Presidente n. 28 dell'08.09.2022, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza

	delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; obbligo di indicare 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 di trasparenza (art. 1, c. 7, l. 190/2012). <u>in materia di trasparenza:</u> svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <u>in materia di whistleblowing:</u> ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u> capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <u>in materia di AUSA:</u> sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.	passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, <i>"In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano"</i>. La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione della corruzione.
--	---	--

RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, che viene individuato nella persona dell'Ing. Vincenzo Aliberti (funzionario informatico), cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
DIRIGENTI	Svolgono attività informativa neiconfronti Partecipano al processo di gestione del rischio; Propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); Osservano le misure contenute nel PTPCT – oggi Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012); Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; Suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.	

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (PO) INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	Danno comunicazione al RPCT di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	
ALTRI DIPENDENTI	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Ente. Segnalano le situazioni di illecito al RPCT o all'U.P.D.	

COLLABORATORI ESTERNI	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo della Provincia di Cosenza, segnalando le situazioni di illecito.	Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture della Provincia o in nome e per conto della stessa, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
---	--	--

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Provinciale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale.
Nucleo di valutazione	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione (oggi Sezioni Rischi corruttivi e Trasparenza dei PIAO) con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla <i>performance</i> ; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.

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 rischio è inteso come il possibile divario tra la manifestazione di un fenomeno e la situazione attesa e, quindi, come un evento futuro e incerto che può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione. Esiste una stretta relazione tra rischio e obiettivi, poiché esso è legato a qualsiasi evento,

esterno ed interno all'ente, che possa influenzare il conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione Provinciale. E' quindi necessario valutare congiuntamente la probabilità di accadimento di tali eventi e valutare gli effetti della loro manifestazione. In un contesto di risorse pubbliche sempre più scarse, attraverso la presente sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, l'attenzione verso la gestione del rischio corruzione è una priorità per la Provincia di Cosenza, così come disciplinato dalla legge n. 190/2012 che introduce logiche di risk management applicate alla lotta alla corruzione. Attraverso il processo di risk management l'organizzazione provinciale si occupa dei rischi associati alle proprie attività e funzioni, con l'obiettivo di identificarli, misurarli e sviluppare le strategie più appropriate per governarli. Una volta che i rischi sono stati identificati e valutati nel loro impatto e nella probabilità di manifestazione, i rischi devono essere gestiti. La strategia di gestione dei rischi comporta una loro attenta identificazione e valutazione e l'attivazione di un processo che definisca i programmi di azione necessari per fronteggiarli. Sulla base di ciò la Provincia di Cosenza ha realizzato un processo di risk management, a partire dall'identificazione dei rischi dell'organizzazione per proseguire con la loro valutazione, con la scelta delle forme di gestione del rischio ed infine con l'attività di monitoraggio. La gestione del rischio corruzione, coerente al modello gestionale previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019, viene articolata nelle seguenti fasi:

Identificazione: consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi per ciascun processo attraverso l'individuazione di elementi utili e significativi in ordine alle esigenze della gestione del rischio corruttivo in una stagione caratterizzata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'ANAC, nel PNA 2022 evidenziava come l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedessero il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR fossero vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. In tale contesto e in ottica di una concreta prevenzione dei rischi di corruzione sopra descritti, l'ANAC con Delibera 61/2025 ha stilato una lunga e particolareggiata lista di indagini su tutti i fronti, con particolare riguardo a tutto il ciclo dell'appalto, che sarà tenuto sotto stretta osservazione per quanto concerne il rispetto delle soglie, ma anche per gli affidamenti effettuati mediante ricorso all'istituto della somma urgenza e per la generalizzata difficoltà di gestione degli appalti nella fase esecutiva, soprattutto con riferimento alle grandi opere, ai ritardi e agli anomali andamenti. Sotto esame il Pnrr anche per quanto concerne i contratti di esecuzione soprattutto sul fronte delle frodi. Guardia alzata anche su contratti di servizi e forniture in particolare in ambito di ristorazione, pulizie e sanificazione, trasporto scolastico.

Analisi: consiste nella valutazione della probabilità che il rischio corruzione si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio. Secondo la metodologia indicata nell'Allegato 5 del PNA 2013 "La valutazione del livello di rischio", ad ogni processo è stato attribuito un punteggio da 1 a 5 per ciascuna delle due componenti del rischio ovvero probabilità e impatto declinate sulla base dei rispettivi indici valutativi: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità, valore economico e frazionabilità del processo per la prima e impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale e impatto organizzativo, economico e sull'immagine per la seconda. Con precipuo riferimento all'indice di valutazione della probabilità "complessità del procedimento" si è ritenuto di discostarsi dalle indicazioni del PNA, attribuendo un punteggio maggiore nelle ipotesi in cui il processo coinvolga solo la PA di riferimento piuttosto che quando ne coinvolga più di cinque. Invero, nei procedimenti complessi le diverse amministrazioni coinvolte svolgono una sorta di controllo vicendevole sull'operato di ciascuna, con conseguente diminuzione della probabilità che il rischio di corruzione si verifichi. Il valore della probabilità e il valore dell'impatto, derivanti dalle medie aritmetiche dei punteggi assegnati alle sottoaree/processi per ciascuna area, sono stati moltiplicati al fine di ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo. L'insieme dei possibili valori scaturenti dal prodotto P (valore frequenza) $\times$ I (valore impatto) sono 14 compresi da 1 a 25. Per semplificare e facilitare il raffronto fra gli eventi di corruzione, si è ritenuto utile "raggruppare" i valori prevedendo quattro differenti

livelli di rischio, come da matrice del rischio che segue:

PROBABILITÀ	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				

Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo

All'esito della suddetta attività, si riportano di seguito le informazioni sintetiche sui risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

AREE DI RISCHIO	PROCESSI/PROCEDIMENTI	LIVELLO DEL RISCHIO
A) Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	RILEVANTE
	Progressioni di carriera	MEDIO - BASSO
	Procedure di mobilità tra enti	MEDIO - BASSO
	Incarichi e nomine	RILEVANTE
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	RILEVANTE
	Nomina Rup	RILEVANTE
	Individuazione dello strumento/ istituto dell'affidamento	RILEVANTE

B) Affidamento di lavori, servizi e forniture anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici	Procedure negoziate	RILEVANTE
	Affidamenti diretti	RILEVANTE
	Requisiti di qualificazione	RILEVANTE
	Requisiti di aggiudicazione	RILEVANTE
	Nomina commissione giudicatrice	RILEVANTE
	Valutazione delle offerte	RILEVANTE
	Verifica eventuale anomalia delle offerte	RILEVANTE
	Revoca del bando	RILEVANTE
	Redazione cronoprogramma	MEDIO - BASSO
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	RILEVANTE
	Subappalto	RILEVANTE
	Riserve	RILEVANTE
	Utilizzo di rimedi di risoluzione controversie	RILEVANTE
	Verifiche e collaudi in corso d'opera	RILEVANTE
	Collaudi	RILEVANTE
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediate per il destinatario	Redazione contabilità dei lavori, servizi e forniture (es.: registro di contabilità; stati di avanzamento; certificati di pagamento ecc.)	RILEVANTE
	Rilascio autorizzazioni e concessioni in materia di trasporti e autoscuole	RILEVANTE
	Rilascio autorizzazioni e concessioni in materia ambientale	RILEVANTE

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contribute, sussidi, ausili finanziari, finanziamenti regionali e comunitari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e private	RILEVANTE
	Concessioni e autorizzazioni su beni, mobili e di immobili, di proprietà dell'ente	RILEVANTE
E) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Verifiche, controlli e ispezioni	RILEVANTE
	Autorizzazione svolgimento incarichi extra-istituzionali	MEDIO – BASSO
	Irrogazione sanzioni	RILEVANTE
F) Entrate, spese e patrimonio	Procedure di assunzione di impegni di spesa	RILEVANTE
	Riscossione tributi e tasse	MEDIO - BASSO
	Alienazioni e acquisizioni	RILEVANTE
	Fitti attivi	RILEVANTE
	Fitti passive	RILEVANTE
	Perizia Danni edifice locati	RILEVANTE
	Espropri	RILEVANTE
G) Affari legali e contenzioso	Incarichi patrocinio legale	RILEVANTE
	Incarichi consulenti di parte	RILEVANTE
	Patrocinio legale dipendenti	MEDIO-BASSO
	Transazioni	RILEVANTE
	Pareri	RILEVANTE
	Costituzioni in giudizio	RILEVANTE

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli

interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
ACCESSO CIVICO				
<i>“semplice”, Accesso civico “generalizzato” Accesso “documentale”</i>	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifiche del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	Dirigente del Settore Affari Generali /titolare incarico di E.Q. Affari generali	Registro delle richieste di accesso civico generalizzato pervenute, con annotazione del rispettivo esito
	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 2025	RPCT	Approvazione aggiornamento
CODICE DI COMPORTAMENTO	2. Diffusione e conoscenza codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT e Dirigenti	sessioni formative-informative
	3. Adeguamento atti incarico / contratti	Per tutta la validità del presente Piano	Dirigenti	% adeguamento
	4. Adeguamento avvisi bandi di gara	Per tutta la validità del presente Piano	Dirigenti	% adeguamento
CONFLITTO D'INTERESSE	1. Acquisizione dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti interessati	Tempestivamente e con immediatezza	Dirigenti	Report n. dichiarazioni acquisite
	2. Acquisizione dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti interessati nelle procedure di gara	Tempestivamente e con immediatezza	Dirigenti	Report n. dichiarazioni acquisite
	3. Verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive rese in materia	Con cadenza almeno trimestrale	Dirigenti e Segretario/RPCT	n. dichiarazioni sostitutive verificate mediante ogni utile documento (tra i quali

				i certificati di iscrizione alla CCIAA contenenti i nominativi degli amministratori e dei soci delle imprese appaltatrici)
	3. Diffusione e conoscenza delle disposizioni in materia	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT e Dirigenti	n. sessioni formative-informative
Rotazione del personale	1. Rotazione personale	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT e Dirigenti	Intercambiabilità /affiancamento tra dipendenti, al fine di evitare il consolidamento di posizioni di esclusività nella gestione di determinate tipologie di attività
Attività e incarichi extra-istituzionali	1. Acquisizione dichiarazioni sostitutive attestanti il non svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	Dirigenti	N. dichiarazioni acquisite /N. dipendenti
	2. Verifica segnalazioni	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Dirigente Personale	N. segnalazioni / N. accertamenti
	3. Diffusione e conoscenza delle disposizioni in materia	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT e Dirigenti	n. sessioni formative-informative
Inconferibilità/ incompatibilità	1. Acquisizione dichiarazioni attestanti insussistenza di cause di inconferibilità / incompatibilità	Sempre prima di ogni incarico	Dirigenti	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Dirigente Settore Personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)

			Carichi Pendenti	
<i>Pantouflage</i>	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specificazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Dirigenti	% adeguamento
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Dirigenti	% adeguamento

	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Dirigente personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Diffusione e conoscenza applicativo in uso all'ente	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	n. sessioni formative informative
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Dirigenti per i dipendenti RPCT per i Dirigenti	n. nomine / n. dichiarazioni
Patto di integrità	1. Inserimento del patto di integrità tra la documentazione di gara	Per tutta la validità del presente Piano	Dirigenti	% adeguamento

	Adeguamento atti di incarico/contratti	Per tutta la validità del presente Piano	Dirigenti	% adeguamento
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,2
	Completezza del contenuto			Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,7
	Completezza rispetto agli uffici			
	Aggiornamento			

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

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'adequazione 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.

SISTEMA di CONTROLLO e MONITORAGGIO					
MISURA DI PREVENZIONE	AZIONI	INDICATORE	RESPONSABILI	TEMPISTICA	MONITORAGGIO
ACCESSO CIVICO SEMPLICE, GENERALIZZATO, DOCUMENTALE	Monitoraggio delle richieste di accesso civico pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Registro delle richieste di accesso	R.P.C.T. e Dirigente del Settore Affari generali	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione
CODICE DI COMPORTAMENTO	Aggiornamento Codice comportamento	Approvazione aggiornamento	R.P.C.T.	Entro il 2025	verifica attuazione
	Diffusione e conoscenza obblighi di comportamento	n. sessioni formative-informative	R.P.C.T. Dirigenti	Entro il 31/12 di ogni anno	verifica attuazione
	Adeguamento atti di incarico/contratti	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	report su percentuale di adeguamento
	Adeguamento avvisi bandi gara	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	report su percentuale di adeguamento
CONFLITTO DI	Acquisizione dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti interessati	Report n. dichiarazioni acquisite	Dirigenti	Tempestivamente e con immediatezza	verifica a campione
	Acquisizione dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti interessati nelle procedure di gara	Report n. dichiarazioni acquisite	Dirigenti	Tempestivamente e con immediatezza	verifica a campione

INTERESSI	Diffusione e conoscenza delle disposizioni in materia di conflitto di interesse	n. sessioni formative-informative	R.P.C.T. Dirigenti	Entro il 31/12 di ogni anno	verifica attuazione
ROTAZIONE DEL PERSONALE	Rotazione del personale	Intercambiabilità /affiancamento tra dipendenti, al fine di evitare il consolidamento di posizioni di esclusività nella gestione di determinate tipologie di attività	R.P.C.T. Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione
ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI NON AUTORIZZATI	Acquisizione dichiarazioni sostitutive attestanti di non svolgere attività e/o incarichi extra-istituzionali non autorizzati	n. dichiarazioni acquisite / n. dipendenti	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione
	Verifica segnalazioni	n. segnalazioni / n. accertamenti	Dirigente Settore Personale	Sempre ogni qualvolta si verifica il caso	verifica a campione
	Diffusione e conoscenza disposizioni in materia di svolgimento incarichi extra-istituzionali	n. sessioni formative-informative	R.P.C.T. Dirigenti	Entro il 31/12 di ogni anno	verifica attuazione
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ	Acquisizioni dichiarazioni sostitutive attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013	n. dichiarazioni acquisite /n. incarichi	Dirigente settore che conferisce incarico	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione
	Obbligo di aggiornare la dichiarazione	n. verifiche / n. dichiarazioni	Dirigente Settore Personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	Annuale	verifica a campione
	Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art.	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione

PANTOUFLAGE- REVOLVING DOORS	53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001				
	Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	% adeguamento	Dirigenti	Al momento della stipula del contratto	verifica a campione
	Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)	n. nomine / n. dichiarazioni	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI	Diffusione e conoscenza applicativo software	n. sessioni formative-informative	R.P.C.T.	Entro il 31/12 di ogni anno	verifica attuazione
FORMAZIONE	Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	n. corsi realizzati	R.P.C.T.	Entro il 15/12 di ogni anno	verifica attuazione
FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI	Acquisizione dichiarazioni sostitutive attestanti l'inesistenza di condanne anche non definitive per delitti contro la pubblica amministrazione	n. nomine / n. dichiarazioni	Dirigenti	Tutte le volte che si conferisce l'incarico	verifica a campione
PATTO DI INTEGRITÀ	Inserimento del patto integrità tra la documentazione di gara	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione
	Adeguamento atti di incarico/contratti	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione

INDICE DI TRASPARENZA	Pubblicazione	Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,2	Dirigenti/responsabili pubblicazione dati	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione
	Completezza del contenuto	Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,7	Dirigenti/responsabili pubblicazione dati	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione
	Completezza rispetto agli uffici		Dirigenti/responsabili pubblicazione dati	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione
	Aggiornamento		Dirigenti/responsabili pubblicazione dati	Per tutta la validità del presente Piano	verifica attuazione

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 33/2013, la trasparenza è intesa come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Essa, oltre a rappresentare una regola fondante dell'agire amministrativo, diretta a garantirne il buon andamento e, in generale, la conformità ai canoni costituzionali che sostanziano lo svolgimento della funzione amministrativa, è elevata dalla legge n. 190/2012 al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico, favorendo con essa, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza a favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni. In tal senso, di fondamentale importanza sono le fasi della programmazione e del monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. n. 33/2013. Queste due fasi vanno strettamente correlate in modo da incrementare il processo di miglioramento della programmazione attraverso il rafforzamento e potenziamento della fase di monitoraggio e l'effettivo utilizzo degli esiti del monitoraggio per la programmazione successiva delle misure di prevenzione.

La piena attuazione della trasparenza comporta, infine, che l'Amministrazione presti la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato.

La Provincia di Cosenza attua il principio di trasparenza attraverso una specifica programmazione dei relativi obiettivi e garantendo un sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi, così come di seguito:

- a) definizione di misure generali e trasversali volte a garantire un approccio strutturale agli adempimenti in materia di trasparenza nell'ottica della funzionalizzazione dell'agire amministrativo;
- b) costante attività di verifica e monitoraggio dei contenuti degli obblighi di trasparenza e dei criteri di qualità dei dati/informazioni/documenti oggetto di pubblicazione a favore di una trasparenza effettiva;
- c) attività volta a garantire il complesso bilanciamento degli obblighi e del principio di trasparenza con il diritto alla riservatezza e alla tutela dei dati personali;
- d) definizione di un modello organizzativo interno al fine di gestire in maniera puntuale, efficace ed efficiente le tante e complesse attività da porre in essere;
- e) organizzazione interna degli ambiti di responsabilità in materia di trasparenza e accesso civico;
- f) allocazione degli obiettivi di trasparenza in capo a specifici soggetti responsabili delle azioni di produzione e trasmissione oltre che di quelle di pubblicazione, aggiornamento e depubblicazione;
- g) definizione, anche attraverso norme regolamentari e procedure interne, di ambiti di competenza di spettanza degli uffici di riferimento al fine di consentire l'effettivo riscontro per quanto di competenza alle richieste qualificabili quale accesso civico generalizzato;
- h) analisi del livello di conseguimento degli obiettivi contenuti nella presente sottosezione del PIAO;
- i) monitoraggio del corretto funzionamento della sezione.

La pubblicazione e la diffusione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve avvenire nel rispetto di alcuni criteri qualitativi, indicati nell'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013, quali:

l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l'indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

In materia, va segnalato che l'ANAC, con delibera n. 495 del 25.09.2024, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 21 gennaio 2025, ha proceduto all'approvazione di n. 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del d.lgs n. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del predetto decreto, concedendo alle amministrazioni/enti un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni A.T., posto che detti schemi dovranno essere adottati, in via obbligatoria, dalle pubbliche amministrazioni.

Da un punto di vista procedurale, le pubbliche amministrazioni che utilizzano detti schemi di pubblicazione dovranno, in primo luogo, specificare nella sottosezione Amministrazione Trasparente se siano tenute parzialmente o non tenute all'obbligo di pubblicazione dei dati ed informazioni secondo i predetti schemi ANAC; nel caso dell'Ente Provincia, trattandosi di categorie di dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria, dovrà essere specificato nella sezione A.T. che la Provincia è tenuta all'obbligo di pubblicazione secondo gli schemi previsti da ANAC.

In secondo luogo, la pubblicazione dovrà avvenire in conformità alle indicazioni operative riportate nell'allegato n. 4 alla citata delibera, il quale contiene specifiche raccomandazioni ai fini dell'adempimento dei suddetti obblighi di pubblicazione, di seguito rappresentate:

➤ *Requisiti di qualità dei dati oggetto di pubblicazione*

1. Integrità: il dato deve essere integro, non pubblicato in modo parziale.
2. Completezza: si richiede una pubblicazione esatta, cioè tale da rappresentare correttamente il fenomeno descritto, accurata, cioè riportante tutte le informazioni previste per legge, esaustiva e riferita a tutti gli uffici.
3. Tempestività: la pubblicazione di dati ed informazioni deve avvenire immediatamente dopo l'adozione dei documenti che li contengono.
4. Costante aggiornamento: il dato deve essere attuale e aggiornato.
5. Semplicità di consultazione: il dato pubblicato deve consentire una consultazione agevole, evitando articolazioni complesse o rinvii esterni.
6. Comprensibilità: il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile.
7. Omogeneità: il dato deve essere coerente e non contraddittorio rispetto ad altri dati detenuti dall'amministrazione.
8. Facile accessibilità e riutilizzabilità: il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto.
9. Conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.
10. Indicazione della loro provenienza: è necessario indicare la fonte di provenienza del dato, qualora esso sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti.
11. Riservatezza: la diffusione e il trattamento dei dati deve rispettare i principi sul trattamento dei dati personali.

➤ *Le procedure di validazione*

Si tratta di un presupposto necessario per la pubblicazione dei dati ed è propedeutico alla loro diffusione. Lo scopo della validazione dei dati è quello di assicurare un certo livello di qualità ai dati mediante una sistematica attività di verifica, prima della loro diffusione. La procedura di validazione richiede la previa individuazione di un soggetto con adeguate competenze e conoscenze (ad esempio il dirigente) e viene svolta nel rispetto dei requisiti di qualità indicate al punto precedente.

Qualora il soggetto incaricato della procedura di validazione riscontri dati non conformi e/o non rispettosi dei requisiti di qualità sopracitati, dovrà segnalare al Responsabile della Trasparenza che il dato è pubblicabile provvisoriamente (in caso di lievi difformità sanabili

nel breve periodo) ovvero non pubblicabile (in caso di macroscopiche difformità). Il Responsabile della Trasparenza dovrà tener conto di tali segnalazioni nell'ambito del monitoraggio della sezione "Amministrazione Trasparente".

➤ *I controlli, anche sostitutivi*

Il controllo, svolto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, va inteso quale monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, consentendo di verificare la corretta attuazione degli obblighi di trasparenza al fine di intraprendere le iniziative e i rimedi necessari nei casi di inadempimento;

detto controllo viene programmato all'interno della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO e relativi allegati, nei quali vengono compiutamente definiti:

- a) i soggetti responsabili delle fasi di elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi;
- b) i termini di pubblicazione;
- c) le modalità di monitoraggio.

Da ultimo, va segnalato che il citato allegato 4 alla delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024 riconosce agli OIV / Nuclei di valutazione un ruolo di controllo in ordine alla qualità dei dati pubblicati; nel caso della Provincia di Cosenza, il Nucleo di Valutazione, nell'ambito della propria attività di attestazione circa l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, si esprime sui profili qualitativi che riguardano la completezza, l'aggiornamento ed il formato (aperto ed elaborabile) dei dati pubblicati.

➤ *I meccanismi di garanzia e correzione*

Si tratta di procedure necessarie per garantire l'avvenuta pubblicazione dei dati, informazioni, documenti e la qualità degli stessi, attivabili anche su richiesta di chiunque ne abbia interesse.

I soggetti preposti ad attivare i predetti meccanismi di garanzia e correzione sono i seguenti:

- a) Il Responsabile Trasparenza (RT), il quale assume iniziative utili a superare le criticità riscontrate, rivolgendosi al responsabile della pubblicazione/trasmissione del dato in caso di mancata pubblicazione o rappresentazione non conforme ai requisiti di qualità del dato;
- b) Il Nucleo di valutazione;
- c) L'organo di indirizzo politico, anche a seguito di informative da parte del Responsabile della Trasparenza e del Nucleo di valutazione;
- d) ANAC, a seguito di segnalazioni sui casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Ulteriore meccanismo di garanzia e correzione è rappresentato dall'istituto dell'accesso civico semplice, di cui si dirà *ultra*, nella presente Sottosezione.

- Le competenze professionali richieste per la gestione delle informazioni diffuse attraverso siti istituzionali.

Al riguardo, ANAC raccomanda alle pubbliche amministrazioni di prevedere adeguati percorsi e iniziative formative nei confronti del personale che, a diverso titolo, è coinvolto nei processi di trasparenza. A tal fine, il Responsabile della Trasparenza individua, in raccordo con il dirigente delle Risorse Umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi in materia, con un approccio pratico.

Da ultimo, si segnala che con la predetta delibera n. 495 del 25.09.2024, l'Autorità ha altresì approvato ulteriori n. 10 schemi di pubblicazione (facoltativi), concernenti le seguenti categorie di dati ed informazioni:

- atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12 d. lgs. n. 33/2013);
- dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, commi 1 e 2 d. lgs. n. 33/2013);
- provvedimenti amministrativi di organi di indirizzo politico e dirigenti amministrativi (art. 23 d. lgs. n. 33/2013);
- sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 d. lgs. n. 33/2013);

- bilancio, preventivo e consuntivo, Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29 d. lgs. n. 33/2013);
- servizi erogati (art. 32 d. lgs. n. 33/2013);
- procedimenti amministrativi e controlli sulle dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati (art. 35 d. lgs. n. 33/2013);
- informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici (art. 36 d. lgs. n. 33/2013);
- trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio (art. 39 d. lgs. n. 33/2013);
- interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente (art. 42 d. lgs. n. 33/2013).

Detti schemi vanno intesi quale utile strumento a disposizione delle amministrazioni/enti ai fini dell'adempimento dei propri obblighi di pubblicazione, sottolineando che l'obbligo di adozione dei primi tre schemi di cui sopra stessi da parte delle PP.AA. è fissato entro il mese di novembre 2025.

Trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

Il d.lgs. n. 36/2023 ha apportato importanti modifiche al previgente quadro normativo in materia di trasparenza dei contratti pubblici.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 20, fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, ai fini di trasparenza, i dati, le informazioni e gli atti relativi ai contratti pubblici sono indicati nell'art. 28 (del codice dei contratti pubblici) e sono pubblicati secondo quanto stabilito dal decreto legislativo n. 33/2013.

L'articolo 28 del d.lgs. n. 36/2023 stabilisce che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati, ovvero secretati, sono trasmessi tempestivamente alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del medesimo decreto.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti hanno il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione Trasparente» del sito istituzionale e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, secondo le disposizioni di cui al d. lgs. n. 33/2013. Per la trasparenza dei contratti pubblici fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto. In particolare, sono pubblicati la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture e l'importo delle somme liquidate.

Rimangono invece da pubblicare nella macrosezione “Bandi di gara e contratti” di “Amministrazione Trasparente”, a norma del comma 2 del citato art. 28, la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.

Il nuovo codice dei contratti pubblici ha anche modificato il contenuto dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013 recante “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture”, abrogando l'obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, comma 32 della legge n. 190/2012 a far data dal 1° luglio 2023 e prevedendo che:

- le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici;
- gli obblighi di pubblicazione di cui al punto precedente si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla BDNCP e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori. La pubblicazione di detti dati viene effettuata solo ai fini di trasparenza, mentre non assume il valore di pubblicità legale, in quanto non riguarda quelle forme di pubblicazione destinate a

produrre effetti legali, che si realizza attraverso la Banca dati Nazionale dei Contratti Pubblici (art. 27 del d.lgs. n.163 36/2023). Gli effetti giuridici degli atti oggetto di pubblicazione decorrono dalla data di pubblicazione nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.

Le forme di pubblicazione di cui sopra, infatti, vengono effettuate nella sezione “Amministrazione Trasparente” con lo scopo di rendere conoscibili alla generalità dei cittadini le informazioni sulle procedure di gara bandite, la tipologia di opere, servizi e forniture oggetto della procedura di gara e costi degli affidamenti, al fine di garantire la trasparenza amministrativa e il controllo diffuso.

Ai fini di pubblicità legale, invece, rileva la disposizione contenuta nell’art. 27 del codice dei contratti, in base alla quale viene individuata la BDNCP quale “strumento” per garantire la suddetta pubblicità: “La pubblicità degli atti è garantita dalla Banca dati nazionale dei contratti pubblici, mediante la trasmissione dei dati all’Ufficio delle pubblicazioni dell’Unione europea e la loro pubblicazione [...]”.

Le due forme di “diffusione” dei dati – da una parte quella avente effetti legali di cui all’art. 27 e, dall’altra, quella “notiziale e conoscitiva” ai fini di trasparenza di cui all’art. 28 – sono strettamente collegate anche se non sovrapponibili. Il comma 2 dell’art. 20, infatti, introduce il principio dello *once only*, in base al quale, al fine di semplificare gli adempimenti delle amministrazioni in sede di pubblicazione, evitare comunicazioni e pubblicazioni multiple e rendere tali adempimenti più razionali e maggiormente improntati al criterio di economicità amministrativa, è previsto che le comunicazioni e l’interscambio di dati per la finalità di conoscenza e di trasparenza avvengano nel rispetto del principio di unicità del luogo di pubblicazione e dell’invio delle informazioni.

La pubblicazione all’interno della BDNCP, pertanto, oltre a produrre effetti legali, rileva anche finalità conoscitive. Tale pubblicazione con valenza notiziale rinviene la propria disciplina – come sopra evidenziato – all’art. 28. Raffrontando l’art. 27 e l’art. 28 è opportuno evidenziare come, mentre in relazione alla pubblicità avente effetti legali il legislatore si riferisce alla pubblicazione degli atti delle procedure ad evidenza pubblica all’interno della BDNCP, in relazione alla pubblicazione con valenza notiziale e di trasparenza l’obbligo di pubblicazione concerne le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure dell’intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Inoltre, così come sopra evidenziato, la pubblicazione con valenza notiziale non è delegata esclusivamente alla BDNCP, non sono infatti venuti meno gli obblighi di pubblicazione all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente”. Tuttavia, al fine di non duplicare gli obblighi di pubblicazione e di non determinare un aggravio delle procedure, è stato previsto l’obbligo per le stazioni appaltanti e per gli enti concedenti di assicurare il collegamento tra la sezione “Amministrazione Trasparente” e la BDNCP, venendo qui in rilievo un mero meccanismo di interoperabilità che consente di soddisfare gli obblighi di trasparenza tramite un sistema di link ipertestuali.

Premesso il quadro normativo sopra tratteggiato, al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all’articolo 37 del d.lgs. n. 33/2013, gli uffici di questa Amministrazione dovranno trasmettere alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni individuati dall’art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 36/2023.

La trasmissione dei dati alla BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice dei contratti pubblici secondo le modalità previste nel provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del codice.

I soli dati da pubblicare in “Amministrazione Trasparente” che “residuano” dall’invio alla BDNCP rimangono, quindi, la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione, oltre a quelli stabiliti dall’ANAC nell’allegato 1 della citata delibera n. 264/2023, così come modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Nel caso in cui una parte di tali dati e atti sia già pubblicata sulle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, gli uffici di questa Amministrazione sostituiscono la pubblicazione integrale degli stessi con la pubblicazione del collegamento ipertestuale che rinvia alla piattaforma. Ciò è ammesso solo nel caso in cui la sezione della piattaforma dove sono pubblicati dati e atti sia liberamente accessibile, in modo da consentire a chiunque di prendere visione di tali dati e documenti e che vengano rispettati i termini ed i criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3).

I dati e le informazioni oggetto di pubblicazione (sia quelli a mezzo della BDNCP sia quelli “residuali”):

- devono rispettare dei criteri di qualità, di cui all’articolo 6 del d. lgs n. 33/2013, ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità;
- rimangono pubblicati in BDNCP e nella sezione “Amministrazione Trasparente” della Provincia per un periodo almeno di cinque anni e, comunque, nel rispetto delle previsioni dell’articolo 8, comma 3, del decreto trasparenza.

Trasparenza e tutela dei dati personali

La pubblicazione e la diffusione dei dati di trasparenza deve essere compatibile, secondo le vigenti prescrizioni normative, con i principi di tutela dei dati personali ed il diritto alla riservatezza.

Il bilanciamento tra il diritto alla conoscibilità dei dati ed il diritto alla riservatezza è necessario come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che «Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità».

Sulla materia, di recente, anche la Corte Costituzionale con la sentenza n. 20/2019, ha ritenuto che se da una parte il diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all’intangibilità della sfera privata, attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova sia riferimenti nella Costituzione italiana (artt. 2, 14, 15 Cost.), sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali, dall’altra parte, con eguale rilievo, si incontrano i principi di pubblicità e trasparenza, riferiti non solo, quale corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) a tutti gli aspetti rilevanti della vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell’art. 97 Cost., al buon funzionamento dell’amministrazione e ai dati che essa possiede e controlla. Principi che, nella legislazione interna, si manifestano nella loro declinazione soggettiva, nella forma di un diritto dei cittadini ad accedere ai dati in possesso della pubblica amministrazione, come stabilito dall’art. 1, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

In tale ambito, assumono particolare rilievo le disposizioni contenute nella vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali: l’articolo 19, comma 1 del d.lgs. n. 196/2013, così come modificato ed integrato dal d.lgs.n. 101/2018, prevede che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di compiti di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dal Regolamento (UE) 2016/679.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che i soggetti della Provincia di Cosenza individuati ai fini della pubblicazione dei dati in “Amministrazione Trasparente”, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la

disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

È importante, comunque precisare che la pubblicazione dei dati sul sito web dell'amministrazione per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di un idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Nel caso in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti e documenti, è necessario rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

La gestione e l'individuazione dei flussi informativi

Nella presente sottosezione la Provincia di Cosenza disciplina una specifica programmazione in cui vengono definiti i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Tale sezione è impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire in Provincia di Cosenza l'individuazione, l'elaborazione, la produzione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati.

Per quanto concerne le modalità di gestione e di individuazione dei flussi, per ogni singolo obbligo vengono individuati il riferimento normativo, la descrizione dell'obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili delle singole azioni (produzione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento), la durata e le modalità di aggiornamento. Nella tabella di cui all'Allegato 3 del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, ai sensi del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Il documento descrive la struttura della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito web istituzionale dell'Ente che si compone di 21 sottosezioni di primo livello a loro volta suddivise in sottosezioni di secondo livello. La nomenclatura utilizzata rispecchia quella proposta dall'A.N.AC. al fine di agevolare l'attività di vigilanza e controllo sull'esatto adempimento degli obblighi.

In particolare, nell'ambito di ciascuna sottosezione di primo e secondo livello, per ciascun obbligo sono individuati:

- a. il contenuto dell'obbligo contenente una breve descrizione del dato da pubblicare;
- b. il settore/ufficio competente all'inserimento dei dati;
- c. le modalità e la tempistica da utilizzare per l'aggiornamento dei dati;
- d. lo specifico riferimento normativo relativo a ciascuna voce in elenco.

Secondo le direttive dell'A.N.AC. i dati devono essere:

-*aggiornati*: per ogni dato l'amministrazione deve indicare la data di pubblicazione e di aggiornamento, il periodo di tempo a cui si riferisce;

-*tempestivi*: la pubblicazione dei dati deve avvenire in tempi tali da poter essere utilmente fruiti dall'utenza (es. i bandi di concorso dalla data di origine/redazione degli stessi, ecc.);

-pubblicati in formato aperto: in coerenza con le “linee guida dei siti web”, preferibilmente in più formati aperti (ad es. XML o ODF o PDF, ect.).

A norma dell’art. 8, c. 3 del decreto trasparenza, i documenti, le informazioni e i dati oggetto degli specifici obblighi di pubblicazione rimangono pubblicati per un periodo di 5 anni decorrenti dal primo gennaio dell’anno successivo a quello in cui sorge l’obbligo di pubblicazione, fatte salve diverse previsioni normative.

Alla scadenza del termine di durata dell’obbligo di pubblicazione di cui sopra, i documenti, le informazioni e i dati sono comunque accessibili in base alle disposizioni dell’accesso civico.

Accesso civico “semplice”

L’accesso civico semplice, disciplinato dall’art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, è correlato ai soli atti, dati ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione disciplinati dallo stesso decreto e comporta il diritto, riconosciuto a chiunque, di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Costituisce, in buona sostanza, un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, esperibile da chiunque e senza necessità che l’istante dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata.

L’obbligo previsto dalla normativa vigente di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT.

Il RPCT trasmette immediatamente la richiesta al Dirigente competente o al relativo referente per la trasparenza, per l’istruttoria necessaria che deve effettuarsi entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa.

Nei casi in cui il RPCT, al termine dell’istruttoria di cui sopra, constati l’omissione della pubblicazione di documenti, informazioni o dati, prevista per legge, invita tempestivamente il Dirigente competente a voler pubblicare nel sito il documento, l’informazione o il dato richiesto. La pubblicazione va effettuata entro trenta giorni dalla richiesta di accesso civico e va comunicata al richiedente, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l’informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il soggetto responsabile della pubblicazione/aggiornamento del dato, indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

La tutela del diritto di accesso civico è disciplinata dalle norme sul processo amministrativo (D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104, così come modificato dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33) a cui si fa espresso rinvio.

La richiesta di accesso civico può comportare da parte del RPCT, nei casi di accertato e grave inadempimento, l’obbligo di segnalazione all’Ufficio procedimenti disciplinari per la dirigenza (UPD), al Nucleo di Valutazione (NDV) ed al vertice politico dell’Amministrazione.

Accesso civico generalizzato

L’accesso civico generalizzato si configura quale diritto, in capo a 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 pubblici e privati giuridicamente rilevanti, disciplinati dall’art. 5-bis dello stesso decreto.

L’accesso generalizzato non sostituisce l’accesso civico semplice: quest’ultimo rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti,

dati e informazioni interessati dall'inadempienza. L'accesso generalizzato è invece autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione.

L'accesso generalizzato è distinto dall'accesso ai documenti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990. Ai fini dell'istanza di accesso ex lege 241, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un «interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso». La legge 241/90 esclude, poi, l'utilizzo di tale diritto di accesso al fine di sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato. L'accesso civico generalizzato, invece, non richiede una legittimazione soggettiva del richiedente ed è finalizzato a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Tutti i dirigenti della Provincia saranno tenuti a dare corretta e puntuale attuazione, nelle materie di propria competenza, al diritto di accesso civico generalizzato.

Misure organizzative dei flussi informativi

La responsabilità del rispetto della regolarità e della tempestività della pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" è demandata ai Dirigenti nella qualità di Referenti per la Trasparenza.

I Dirigenti si avvalgono degli Incaricati per la pubblicazione (un titolare e un supplente così da assicurare continuità e puntualità negli adempimenti), individuati con specifico provvedimento scritto, da comunicare al RPCT, al Nucleo di valutazione ed al Settore del Personale, tra il personale titolare di posizione organizzativa in servizio presso la struttura di riferimento, o, in mancanza ad un dipendente ascritto all'area più alta presente della specifica struttura organizzativa. I Dirigenti vigilano sull'operato degli Incaricati individuati, rimanendo direttamente responsabili dell'adempimento degli obblighi di trasparenza, nonché esclusivamente responsabili di tali adempimento, qualora non provvedano alla nomina dell'incaricato per la pubblicazione.

I Responsabili dei Servizi sono responsabili dell'attuazione del Programma Triennale per la parte di loro competenza; collaborano per la realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza viene svolto dal Responsabile della Trasparenza, ad oggi nella persona del R.P.C.T., coadiuvato dalla sua struttura. Tale monitoraggio viene svolto con cadenza periodica e ha ad oggetto il processo di attuazione del Programma nonché l'usabilità e l'effettivo utilizzo dei dati.

Tutti i Dirigenti hanno la responsabilità di curare e monitorare le procedure di pubblicazione dei dati di propria competenza, nei modi e nei termini indicati nell'Allegato 3.

Il Nucleo di valutazione, quale organismo indipendente di valutazione, attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, con riferimento non solo all'avvenuta pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni previsti dalla normativa vigente, ma anche in termini di completezza, aggiornamento e apertura del formato.

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati e del livello di soddisfazione dell'utenza

La sezione "Amministrazione Trasparente" si avvale di un sistema di rilevazione automatica degli accessi da parte degli utenti.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico (in acronimo U.R.P.) svolge la funzione di "punto di ascolto", sia in chiave valutativa della qualità dei servizi offerti che in chiave propositiva in merito agli ambiti sui quali attivare azioni di miglioramento in tema di trasparenza.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento delle politiche per la parità (salute) di genere: Piano delle Azioni Positive - Aggiornamento 2025 al Piano 2024-2026

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 D.L. 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 PP.AA. nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

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

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, è un documento che raccoglie le azioni positive programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. Il Piano, di durata triennale, individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), che all'art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Gli interventi del PAP si pongono in linea con il Documento unico di Programmazione (DUP) con il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) che oggi assorbe, oltre al piano di azioni positive, tra gli altri il Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione) e il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Di carattere – speciale - in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di - misure temporanee - in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione, o meglio, di armonizzazione, tra il lavoro professionale e la vita familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 è stato presentato dal Responsabile del Servizio Pari Opportunità e predisposto dal CUG nella seduta del 24 gennaio 2024 e trasmesso alla Consigliera di parità provinciale (nota pec prot. n. 240004635 del 25/01/2024) inserito nel PIAO 2024-2026 approvato con Disposizione del Presidente n. 57 del 21/10/2024 quale sottosezione 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento delle politiche per la parità (salute) di genere: Piano delle Azioni Positive 2024-2026.

Le risorse umane della Provincia di Cosenza

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici.

Il contesto

A seguito alla legge di riforma delle Province legge 7 aprile 2014 n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di Comuni”, anche la Provincia di Cosenza ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente “Provincia”, quale ente di area vasta. Numerosi sono gli aspetti sui quali la riforma ha inciso in quanto ha avviato un processo di ridefinizione delle funzioni esercitate fino ad allora dall'ente. Tale processo ha coinvolto le Regioni a cui sono passate diverse funzioni di competenza della Provincia, contestualmente e correlativamente ha dato corso alla mobilità del relativo personale e alla riduzione significativa delle risorse finanziarie disponibili per l'Ente. Questo cambiamento ha prodotto, tra l'altro, una drastica riduzione del personale impegnato nelle seguenti funzioni fondamentali: gestione e manutenzione di strade provinciali; gestione e manutenzione delle Scuole superiori del territorio provinciale, trasporto privato, programmazione provinciale della rete scolastica, tutela e valorizzazione dell'ambiente, pianificazione territoriale, raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali.

In conformità al vigente Piano di Azioni Positive triennio 2024/2026 adottato, per il biennio 2025/2026 si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2024

Di seguito si evidenziano i dati numerici sul personale dell'Ente negli anni 2019 – 2024. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2024 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

La seguente tavola rappresenta la “fotografia” al 31.12.2024 del personale in attività presso la Provincia di Cosenza:

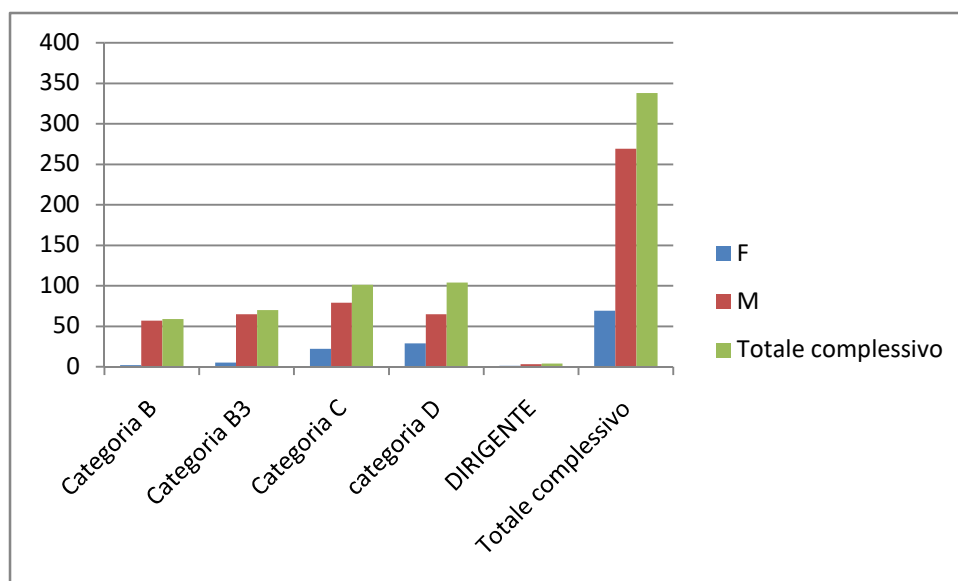
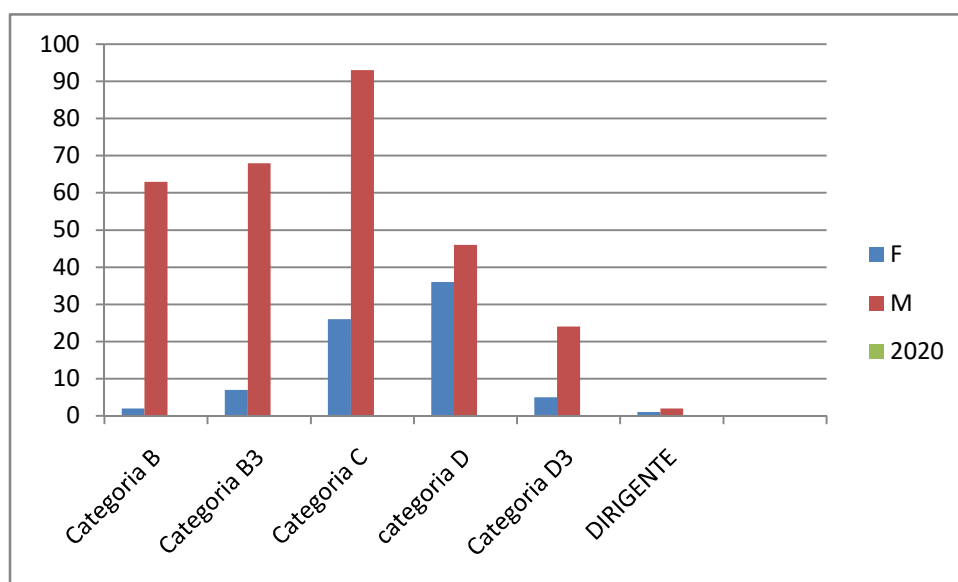
Personale in servizio anno 2019			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	63	65
Categoria B3	7	68	75
Categoria C	26	93	119
categoria D	36	46	82
Categoria D3	5	24	29
DIRIGENTE	1	2	3
Totale complessivo	77	296	373
Personale in servizio anno 2020			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	57	59
Categoria B3	5	65	70
Categoria C	22	79	101
categoria D	29	65	104
DIRIGENTE	1	3	4
Totale complessivo	69	269	338
Personale in servizio anno 2021			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	52	54
Categoria B3	4	60	64
Categoria C	21	76	97
categoria D	40	64	104
DIRIGENTE	1	3	4
Totale complessivo	68	255	323
Personale in servizio anno 2022			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	50	52
Categoria B3	1	56	57
Categoria C	22	70	92
categoria D	40	60	100
DIRIGENTE	1	4	5
Totale complessivo	66	240	306

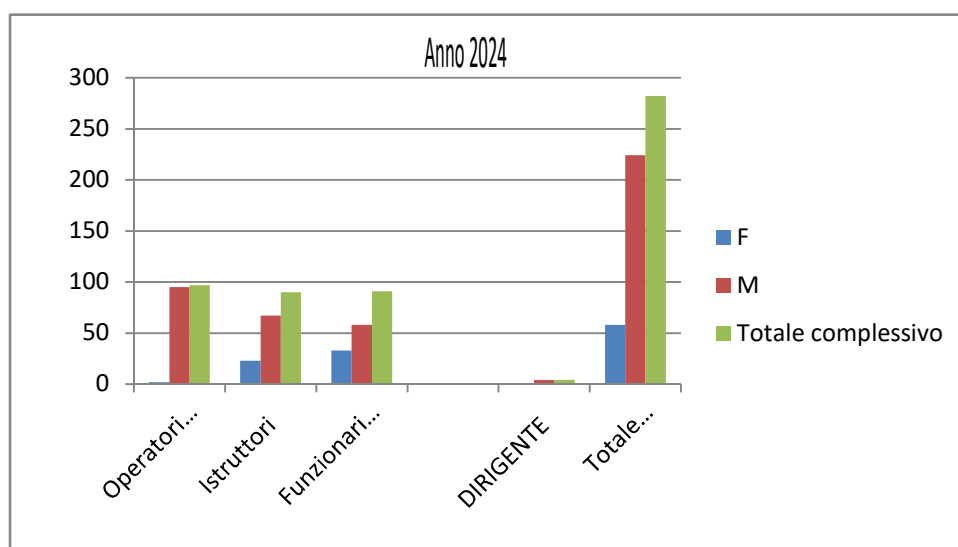
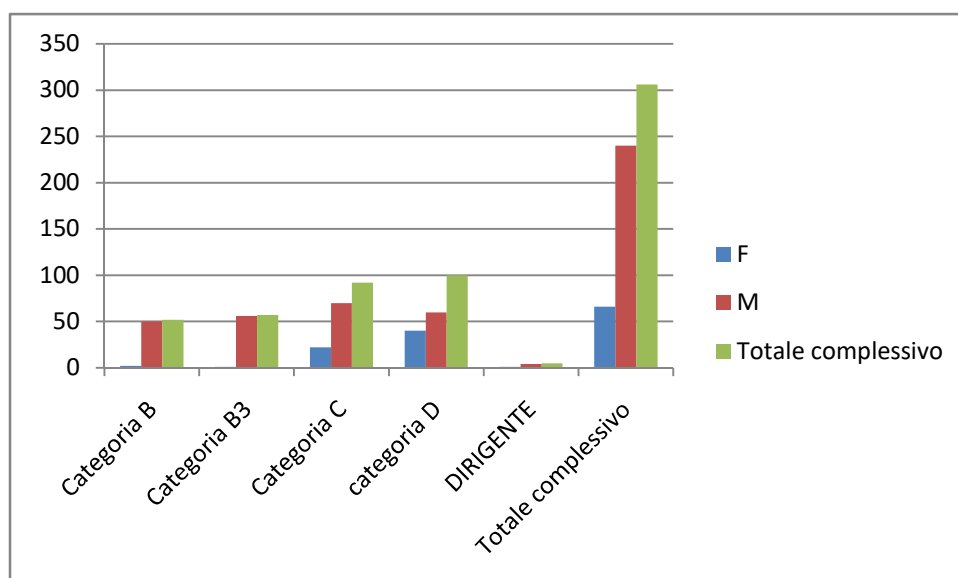
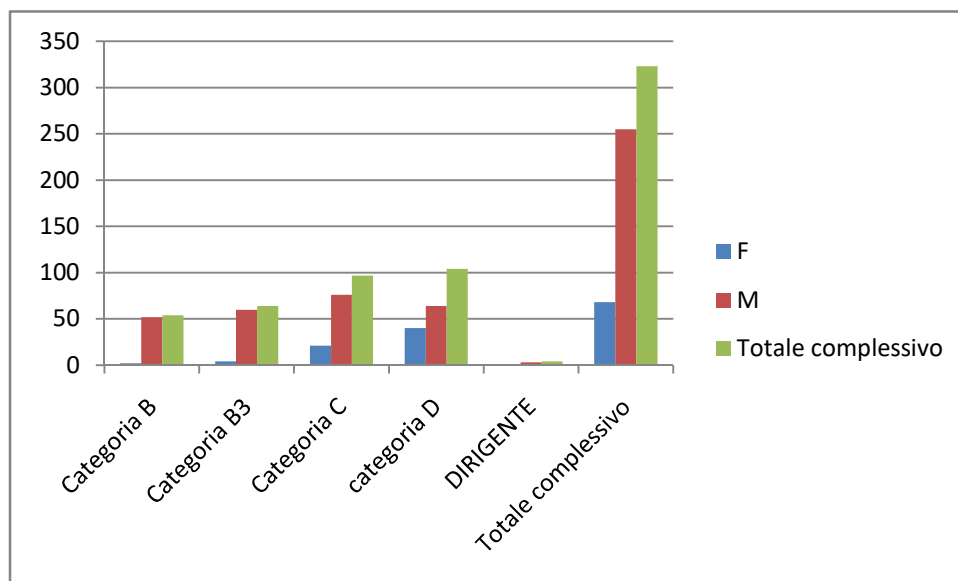
Per effetto dell'applicazione del CCNL 2019-2021 è intervenuto il nuovo sistema di classificazione delle categorie professionali a decorrere dal 01/04/2023:

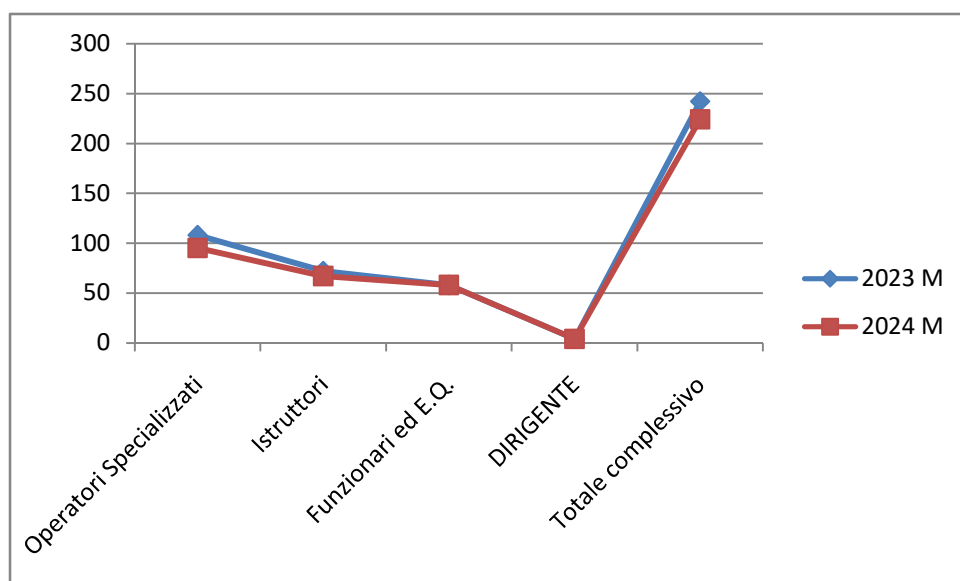
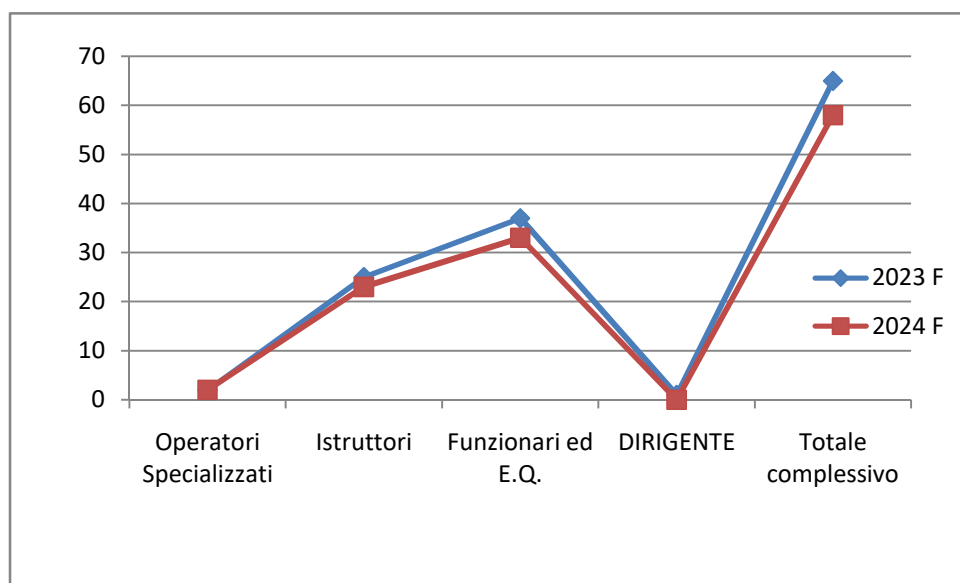
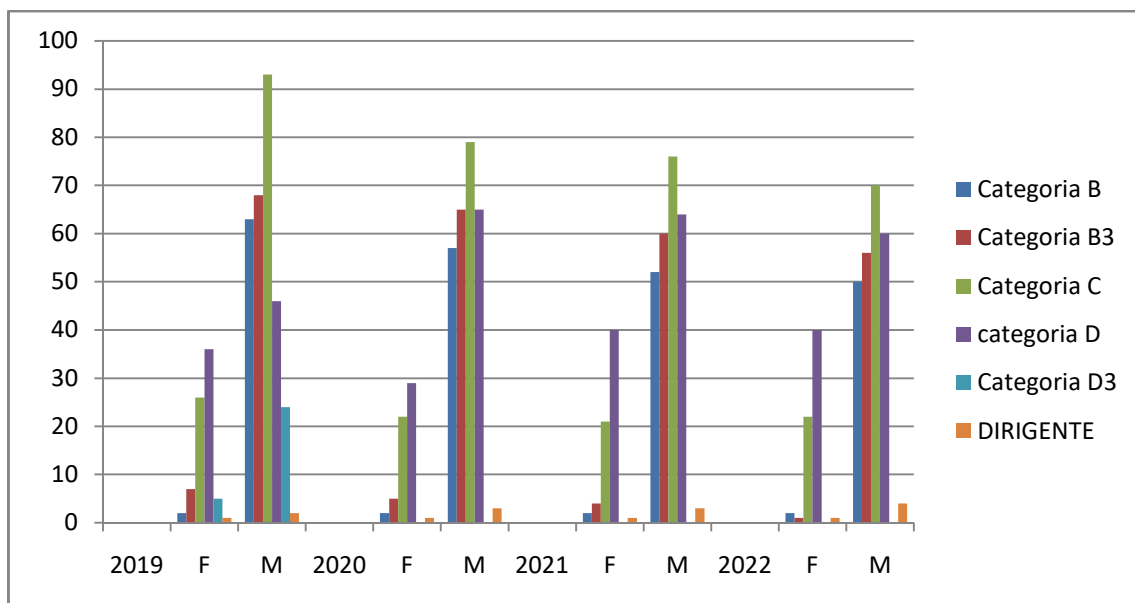
2023	F	M	Totale complessivo
Operatori Specializzati	2	108	110
Istruttori	25	72	97
Funzionari ed E.Q.	37	58	95
DIRIGENTE	1	4	5
Totale complessivo	65	242	307

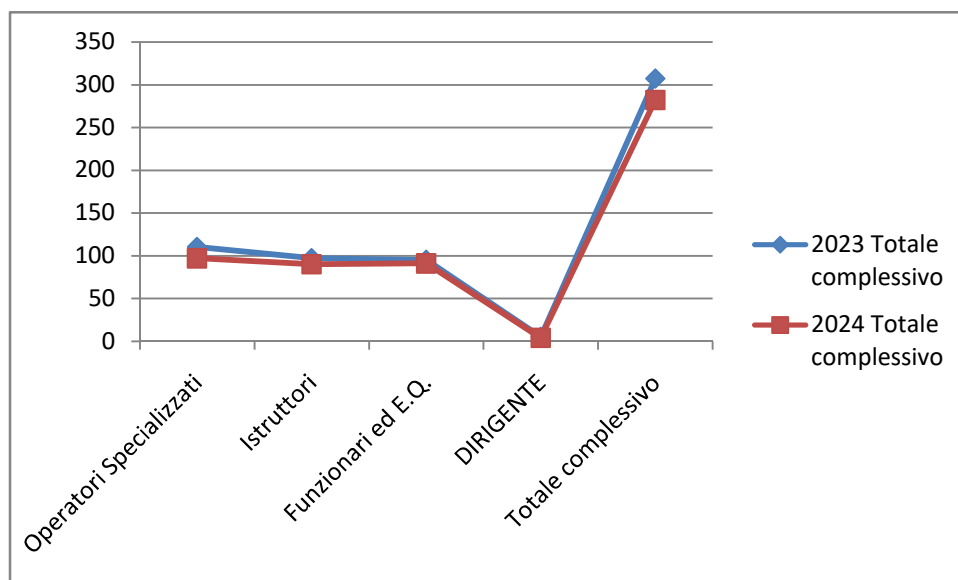
2024	F	M	Totale complessivo
Operatori Specializzati	2	95	97
Istruttori	23	67	90
Funzionari ed E.Q.	33	58	91
DIRIGENTE	0	4	4
Totale complessivo	58	224	282

Dalle tabelle riportate – trasmesse dal Settore Personale ed Organizzazione – si evince come il totale complessivo del numero dei dipendenti sia passato da 373 unità del 2019 a 282 unità al 31/12/2024 con una diminuzione di 91 unità (di cui 19 donne e 72 uomini). Dall’analisi del dato di genere si evince come la presenza maschile sia più numerosa di quella femminile e come la presenza maschile diminuisca nel 2024 rispetto al 2019 passando da 296 a 224 uomini nell’anno 2024. La percentuale di presenza del 20% di genere femminile ed 80% di genere maschile del 2020 passa nel 2024 al 21% di genere femminile ed al 79% di genere maschile.









In questo scenario la Provincia di Cosenza promuove l'aggiornamento anno 2025 del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026, indicando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili. Con tale Piano si vuole porre attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

AGGIORNAMENTO ANNO 2025 DEL PAP 2024-2026

Il Piano di Azioni Positive è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente. Il Piano delle Azioni Positive 2024/26 è realizzato in ottica di integrazione di genere ed è orientato a potenziare l'informazione e la formazione sulle pari opportunità, il benessere lavorativo e l'assenza di discriminazioni, lo studio e il monitoraggio dei dati di genere e alla collaborazione tra i seguenti servizi e organismi dell'Ente: Pari opportunità, Comunicazione, URP, Servizio Innovazione tecnologica, Gestione del personale – Trattamento economico e contributivo, Programmazione finanziaria ed economica, Segreteria generale, Consigliera di Parità e CUG. A prescindere dalla scansione temporale indicata dal Piano Triennale 2024/26, e coerentemente con le sue finalità, l'Amministrazione è costantemente impegnata nei seguenti Ambiti di intervento:

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE

La Provincia di Cosenza si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da: - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere; - interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing).

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE

La Provincia di Cosenza si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e del malessere lavorativo nell'Ente attraverso studi e indagini; - promuovere e sostenere l'attività del/la Consigliere/a di parità provinciale per farne conoscere il

ruolo, le funzioni, le azioni attraverso: organizzazione di incontri, predisposizione di materiale informativo, confronti/dibattiti, ecc. - programmare incontri in sinergia con il Consigliere/a di parità provinciale, il CUG, il Servizio Pari Opportunità, il Servizio Gestione del Personale, il Servizio Sicurezza e Prevenzione sul lavoro per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro, della corruzione; formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale; prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La Provincia di Cosenza si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- l'Ente nel rispetto degli artt. 7, c. 4 e 57 comma 1 lett. c) del D. Lgs. n. 165/2001 e del CCNL vigente garantisce la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo al rientro dal congedo per maternità/paternità, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante - obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione;
- obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- aggiornamento del Codice di comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone;
- adozione "Carta della Conciliazione";
- realizzazione Bilancio di genere; - promozione azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti pubblici del territorio (Comuni e Aziende) attraverso i CUG organizzando momenti di confronto al fine di individuare prassi comuni, scambiare buone prassi al fine di mettere a disposizione strumenti per supportare gli stessi nell'adozione o nel rinnovo dei propri CUG, nella realizzazione dei Piani di Azioni Positive per realizzare la piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

La Provincia di Cosenza si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- garantire la diffusione, tra il personale, sulle normative in materia di congedo parentale;
- monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- sperimentazione dell'istituto delle ferie e dei riposi solidali che prevede che i dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Provincia di Cosenza si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G.

La Provincia di Cosenza ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Nel corso del prossimo biennio la Provincia di Cosenza intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- a) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
- b) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- c) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- d) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- e) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- f) Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- g) Coinvolgere nelle proprie azioni il/la Consigliere/a di parità provinciale

OBIETTIVI

OBIETTIVO n. 1 - Predisposizione di una bacheca virtuale dedicata ai dipendenti, al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio tra dipendenti che, sebbene estranee all'ambito lavorativo, favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza.

OBIETTIVO n. 2 - Individuazione e attuazione, compatibilmente, con le disponibilità economiche, di progetti pilota per lo smart-working, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, utilizzo di varie forme di flessibilità lavorative e ove se ne rilevi la necessità, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurre la capacità di movimento.

OBIETTIVO n. 3 - Favorire le libere iniziative dei dipendenti finalizzate al car pooling, al fine di ottimizzare e semplificare le modalità di spostamento casa/lavoro.

OBIETTIVO n. 4 - Aggiornamento del Codice di comportamento contro le molestie nei luoghi di lavoro approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 23 del 29/01/2014 e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro. Redazione del bilancio di genere ed attività formative.

OBIETTIVO n. 5 - Adozione di un'apposita "Carta della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

MONITORAGGIO E INDAGINI

Obiettivi: Monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice etico. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio di ogni anno i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi dell'integrazione di genere, in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Ente.

VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI E FIGURE DI PARITÀ

Obiettivi: Promuovere sia all'interno dell'Ente che all'esterno la conoscenza degli organismi e delle figure di parità attraverso il sostegno dell'attività della Consigliera di parità, il coinvolgimento del CUG nei processi di riorganizzazione dell'Ente, la sinergia tra gli organismi di parità e gli altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità, la collaborazione con altre PA, aziende, sindacati e associazioni di categoria sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro. Prevista anche la collaborazione del CUG con la rete dei CUG Provinciali.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dal Settore Relazioni Interistituzionali - Servizio Pari Opportunità.

Normativa di riferimento

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" che introduce le "azioni positive" ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Art. 57 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che dispone: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5; b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio."
- Raccomandazione n. 3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - "Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici";

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” e, in particolare, l’art.48, che impone alle Amministrazioni pubbliche di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l’art. 42, che definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
- Direttiva del 23 maggio 2007 dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) che apporta modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;
- Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri “Misure per combattere la discriminazione basata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere”;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 , sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;
- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” secondo la quale il Piano triennale della Azioni Positive deve essere aggiornato con cadenza annuale.

Si da atto che sul presente piano delle azioni positive 2025-2027 ha espresso parere favorevole la Consigliera provinciale di parità pro tempore con nota p.e.c. del 24.3.2025, assunta al protocollo generale dell’Ente in pari data al n. 17319.

Ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata “3.1.1 Obiettivi per il miglioramento delle politiche per la parità (salute) di genere: Piano delle Azioni Positive”.

Cosenza, 25/06/2025

Il Dirigente del Settore Rapporti Interistituzionali – Transizione al digitale – Pari Opportunità – Programmazione Rete Scolastica provinciale
f.to (Avv. Giovanni De Rose)

[illegible]

3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è uno degli obiettivi principali del nostro Paese, consacrato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, al fine di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Il Piano triennale per l'Informatica nella P.A. 2024-2026 redatto dall'AGID è un importante strumento per la definizione dell'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Esso detta degli obiettivi generali valevoli per tutto il Comparto pubblico, che i singoli Enti sono chiamati ad adattare alle rispettive specificità.

Il contesto ICT dell'ente

a) Livello fisico

I principali servizi di elaborazione del CED dell'Ente sono erogati tramite uno chassis Lenovo Flex System con tre nodi di elaborazione Lenovo Flex System x240 M5, con una memoria RAM complessiva di 26.624 MB.

Il datastorage principale è costituito da un Flash storage Lenovo storwize v3700 con 55 TB, il backup dei dati, a vari livelli, viene effettuato tramite Veeam Backup & Replication, depositati su dispositivi di memorizzazione locali ed inviati giornalmente al servizio di backup su cloud (BAAS). L'alimentazione elettrica ridondata degli apparati è garantita da due ups da 8 KW.

Tutti i server sono stati, nel tempo, consolidati in un ambiente di virtualizzazione VMWare per garantire una migliore disponibilità ed una relativa immunità ai guasti. Segue l'elenco delle macchine virtuali:

Nome Macchina	Servizio/Funzionalità	Sistema Operativo
ProvCsDC1	Dominio Windows	Win SRV2012 R2
ProvCsDC2	Dominio Windows	Win SRV2012 R2
Pec-Ann	Application Server PEC	Win SRV2012 R2
Pec-Db1	DB PEC Organizer	Win SRV2012 R2
Pec-Db2	DB PEC Organizer	Win SRV2012 R2
ReverseProxv	Ngnx reverse proxv	Ubuntu Server 20.04
Mailserver	Posta elettronica	Win SRV2012 R2
Giurisweb	Agenda legale	Sme server 7.3
Mida	Vecchio Applicativo	Win SRV2012 R2
Serversit	Application Gis	Win SRV2003 R2 ST
Sophos	Server di gestione	Win SRV2008 ST
Fileserver	Cartelle condivise gruppi	Win SRV2012 R2
Logserver	Sistema di gestione log	WINSRV2003 R2
Pmgudb	Gestionale Polizia	Oracle Linux 7
Pm	Applicativo gestione	Ubuntu 10.10
PensioniDb	Procedure pensioni	Win Xp Sp3
Veeam	Gestione backup	WinSRV2012 R2
Watchguard	Inventory infrastruttura	Win SRV2012 R2

Terminali	Acquisizioni timbrature	WinSRV2003 R2
Volta	Server sal di gestione	WinSRV2003 R2
Wsus	Server di scaricamento e	Win SRV2012 R2
Imagicle	Fax Server	WinSRV2008 R2
Gravlog	Serveriraccolta log	Debian
Perseo	Server Domino per	WinSRV2012 R2
Web	Domino server – Servizi	WinSRV2012 R2
Servizi	Domino server – Servizi	WinSRV2012 R2
Portale New	Portale istituzionale della	WinSRV2012 R2
Sipitec	Application Server	WinSRV2003 R2
SipitecDB	Db server nulla osta	WinSRV2003 R2
SipitecPsc	nulla osta paesaggistici	WinSRV2008
RDS57	Rdp server accesso	WinSRV2012 R2
RDP2003	Rdp server accesso	WinSRV2003 R2
Henea	Gestionale fatture energia	Centos7
Proxv	Proxv server Squid per	Linux

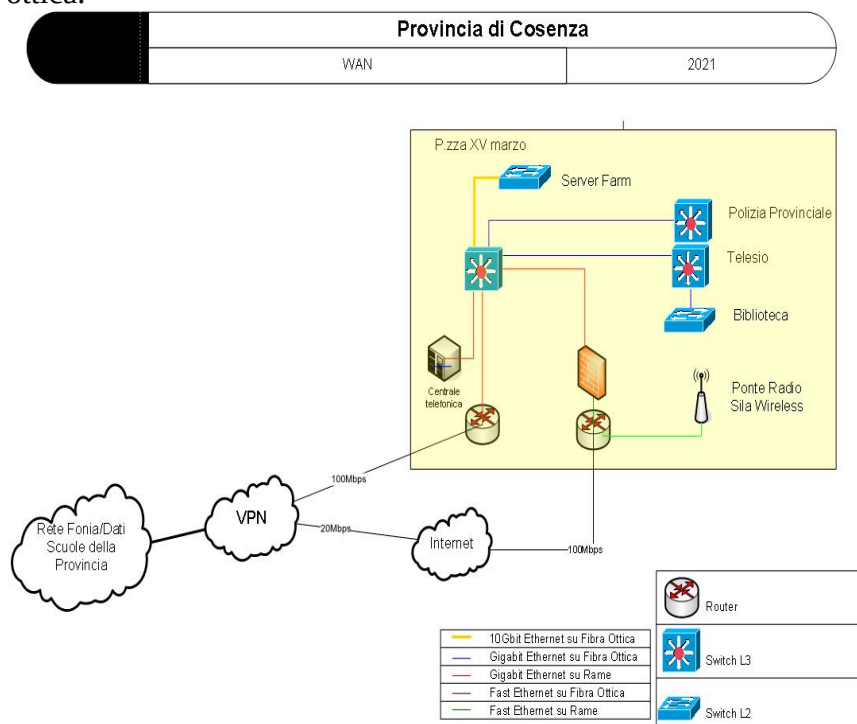
E' in corso la migrazione su *cloud* dell'infrastruttura dell'Ente il cui completamento è previsto per giugno 2026.

Sono stati migrati in modalità SAAS gli applicativi:

- Sistema Contabile Integrato
- Gestione del personale
- Paghe e contributi
- Piattaforma di negoziazione telematica
- Concessioni Stradali

b) Connettività

La connettività verso la rete internet è fornita da un link SPC ridondato da 200Mbps su portante ottica.



c) Applicazioni

Applicazione	Descrizione	Integrazioni	Servizi on-line collegati
Gestione protocollo	Protocollo della corrispondenza cartacea e PEC in entrata ed uscita	Gestione Determinazioni Conservazione Sostitutiva	
Smart GOV	Sistema Contabile Integrato Gestione bilancio, movimentazioni contabili – Migrata su Cloud	Gestione Determinazioni Conservazione Sostitutiva	Portale imprese
Gestione Determinazioni	Workflow documentale per la gestione dell'iter delle determinazioni e dispositivi di liquidazione. Formazione dei documenti in originale informatico.	Gestione protocollo Smart GOV Albo Pretorio Conservazione Sostitutiva	
Piattaforma certificata "Traspare"	Gestione delle gare d'appalto e affidamenti – Migrata su Cloud		
Albo Pretorio	Gestione delle affissioni e delle relate di pubblicazione	Gestione Determinazioni Portale istituzionale	Consultazione degli atti sul portale istituzionale
Gestione Delibere	Gestione delle Disposizioni del Presidente Gestione delle Deliberazioni e delle sedute di Consiglio (e Giunta fino al 2014)		Consultazione degli atti sul portale istituzionale
Gestione del personale	Gestione giuridica e presenze del personale dipendente – Migrata su Cloud		
Paghe e Contributi	Gestione economica del personale – Migrata su Cloud		Cedolini On-Line
Portale web istituzionale	Sistema di gestione dei contenuti (CMS)	Albo Pretorio	Servizi informativi
Portale Imprese	Gestione iter di formazione degli elenchi di operatori economici di fiducia: Imprese, Professionisti, Avvocati	Gestione protocollo Gestione Determinazioni	Portale Imprese -Accreditamento -Iscrizione agli elenchi -Consultazione liquidazione fatture
Catasto Strade	Catasto delle strade provinciali		
Sinistri stradali	Gestione delle istanze di risarcimento a seguito di sinistro stradale		
Concessioni Stradali	Gestione delle concessioni stradali regolamentate dalla TOSAP – Migrata su Cloud		
Gestione servizi trasporto	Gestione studi consulenza, autoscuole, centri di revisione, autotrasportatori		
Ordinanze Polizia	Gestione e ricerca dati, gestione scadenziario		

d) Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della digitalizzazione dell'Ente

Qui di seguito si riportano gli obiettivi e le azioni per il triennio di riferimento del presente PIAO finalizzati al miglioramento della digitalizzazione dell'Amministrazione provinciale di Cosenza. Tale programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale a scorrimento, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA - 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	0 L'Ente non eroga alcun servizio on line accessibile <u>esclusivamente</u> tramite SPID, infatti trattandosi di servizi destinati agli operatori economici viene mantenuta <u>anche</u> la modalità di accesso tradizionale.			
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	N.A.			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	1	1	1	1
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	0,99	0,99	0,995	0,995
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	0,29	0,40	0,50	0,55
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	0,32	0,35	0,40	0,45
PC portatili	30	30	30	30
% PC portatili sul totale dei dipendenti	10%	10%	10%	10%
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	10	50	100	100
Dipendenti con firma digitale	45	50	55	60

Ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla soprascritta sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata "3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale".

Cosenza, 25/06/2025

Il Dirigente del Settore Rapporti Interistituzionali – Transizione al digitale – Pari Opportunità – Programmazione Rete Scolastica provinciale
f.to (Avv. Giovanni De Rose)

§§§§§§§§§§

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 un Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

A seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2024, definitivamente approvato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 4 del 23.5.2025, l'Ente è risultato strutturalmente deficitario in base ai vigenti parametri ministeriali.

Con deliberazione del predetto Organo n. 5 del 23.5.2025, dichiarata immediatamente esecutiva, l'Ente ha stabilito di ricorrere alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui agli artt. 243-bis e seguenti del TUEL. Di conseguenza, entro novanta giorni dalla predetta data, la Provincia sarà tenuta a deliberare un piano di riequilibrio finanziario pluriennale, da sottoporre all'approvazione da parte della Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno e della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Calabria.

A loro volta, sia il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 (delibera di Consiglio provinciale n. 7/2025) che il bilancio di previsione 2025-2027 (approvato definitivamente con delibera di Consiglio provinciale n. 9/2025) già tengono in debito conto la prossima adozione di tale piano pluriennale ed infatti prevedono nella loro articolazione triennale quelle che saranno le prime tre annualità dello sviluppo - che verrà proposto su base ventennale in base ai parametri di legge - del piano di riequilibrio finanziario. Ciò ovviamente fatte salve le eventuali variazioni di bilancio che dovessero risultare necessarie in sede di formazione ed approvazione del piano di riequilibrio, anche su impulso delle predette Autorità di controllo.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 Settembre 2021 si è stabilito che dal 15 Ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza. Si è tornati, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica da Covid-19, disciplinato dalla legge 22 Maggio 2017, n. 81, recante: “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” (c.d. legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetta alle singole amministrazioni pubbliche definire l'organizzazione degli uffici. Per “realizzare un ordinato rientro in ufficio dei pubblici dipendenti, le modalità saranno disciplinate da un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida” si leggeva sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica all'indomani del DPCM del Governo Draghi. Tale decreto Ministeriale avrebbe stabilito inoltre che il lavoro agile, nelle more della disciplina dell'istituto da parte del Contratto collettivo nazionale, in fase di

discussione tra Aran e organizzazioni sindacali, sarebbe stato regolato da stipula dell'accordo individuale e sarebbe stato possibile in presenza di alcune condizioni fondamentali ovvero:

- non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione attraverso apposita piattaforma, ricorso al *cloud* o specifiche tecnologie;
- disponibilità di dispositivi necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working*;
- un piano di smaltimento degli arretrati.

Con la "Direttiva sul Lavoro Agile" del 29 Dicembre 2023, il Presidente del Consiglio dei Ministri comunicava alle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, la necessità di garantire la prestazione di lavoro a distanza come specifica forma di tutela, volendo minimizzare il rischio di contagio, in virtù della persistenza della pandemia da Covid-19. Ciò ha portato l'Ente Provincia di Cosenza a definire le modalità attuative dello *smart working*, prevedendo che almeno il 15 per cento dei dipendenti di ognuno dei settori potesse avvalersene e garantendo che gli stessi non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definendo, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Il CCNL del Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, le cui norme sono entrate definitivamente in vigore dal 01/04/2023 e che alla data di approvazione del presente PIAO 2025-2027 rappresenta il CCNL vigente, stabilisce che il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 rimane una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, fermo restando che è necessario sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

L'Ente con disposizione n.68 del 29/09/2022 ha regolamentato lo svolgimento del lavoro agile ai sensi dell'art.18 della citata legge 81/2017, tramite la sottoscrizione dell'accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa ove sia possibile attivare il lavoro agile, i cui criteri generali e le modalità attuative sono soggetti alle disposizioni vigenti.

L'adesione al lavoro agile ha comunque natura consensuale e volontaria tra amministrazione e lavoratore.

La regolamentazione del lavoro agile nell'Ente

Attualmente l'istituto del lavoro agile presso l'Amministrazione Provinciale di Cosenza rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dalle norme contrattuali, nonché dalle norme dettate dalla presente sottosezione del PIAO.

Nel rispetto delle disposizioni di cui sopra, l'accordo individuale per lo svolgimento del lavoro da remoto deve esplicitare una serie di elementi quali:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il dipendente abilitato allo *smart working* sottoscrive apposito accordo individuale con il Dirigente del Settore di appartenenza, che lo trasmette al Settore Personale e Organizzazione. Nell'ambito di tale contratto individuale saranno in particolare disciplinati:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
 - le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- la durata dell'accordo individuale di *smart working* e le modalità di recesso;

- gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- l'individuazione delle giornate e /o delle fasce orarie di smart working; e delle fasce di reperibilità;
- le specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- le tutele e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati.

L'espletamento dell'attività lavorativa nelle forme dello smart working e la sottoscrizione del relativo accordo non incidono sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto né sulle condizioni economiche, che rimangono regolate dalle norme legislative e dalle condizioni dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

La prestazione lavorativa resa con le modalità dello smart working è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede abituale ed è considerata parimenti utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento accessorio. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, per le giornate in smart working non sono configurabili prestazioni straordinarie, ovvero prolungamenti dell'orario di lavoro né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario. In caso di malattia la prestazione in smart working è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza coincidenti con la giornata di SW, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti in via ordinaria dai CCNL e dalla normativa interna.

Con riferimento al buono pasto sostitutivo della mensa di servizio, esso non spetta per il personale nell'ambito delle giornate lavorative in *smart working*. Resta fermo che eventuali disposizioni del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali che dovessero prevedere espressamente tale diritto in capo al dipendente in via generalizzata verranno applicate dall'Ente.

In via generale e valevole per l'interno Ente si prevedono inoltre i seguenti criteri minimi ai quali tutti i dirigenti dovranno attenersi, in modo da garantire che vi sia costantemente un equilibrio quali-quantitativo tra personale che svolge la propria attività in presenza, e quello che la svolge da remoto:

- a) Per ciascun settore, nonché per lo staff URP-Ufficio Stampa-Gestione Eventi e l'Ufficio di Segreteria generale, dovrà essere garantita la presenza fisica giornaliera sul luogo di lavoro istituzionale di almeno il 50 % delle unità rispettivamente assegnate. In mancanza, non potrà essere autorizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto;
- b) Rimane escluso dallo *smart working* il personale dello Staff Corpo di Polizia provinciale, fatto salvo quello addetto a compiti amministrativi interni. Rimangono altresì escluse dallo *smart working* le unità di personale addette a servizi esterni assegnate ai vari Settori, tra i quali il Settore Viabilità;
- c) Non potranno fruire contemporaneamente (nella medesima giornata) dello *smart working* sia il dirigente di Settore sia il/i relativo/i titolare/i degli incarichi di elevata Qualificazione (Servizi) ricompresi nel medesimo Settore;
- d) Lo *smart working* non potrà essere autorizzato a ciascun dipendente per più di otto giornate lavorative al mese, con possibilità per il dirigente di ridurre tale numero in sede di autorizzazione/accordo individuale;
- e) Analoghe direttive valgono per l'eventuale fruizione da parte dei dirigenti stessi dello *smart working*, con la precisazione che l'accordo individuale dovrà in tal caso essere firmato per conto dell'Amministrazione provinciale dal Segretario generale e vistato altresì dal Sig. Presidente della Provincia. Inoltre, oltre al limite generale delle n. 8 giornate al mese, il dirigente non potrà svolgere servizio da remoto per più di n. 2 giorni a settimana. L'eventuale accordo di *smart working* del Segretario generale dovrà essere sottoscritto dal Capo dell'Amministrazione provinciale;
- f) Durante il periodo dal 1° giugno al 30 settembre rimane ordinariamente sospesa la facoltà di svolgimento del lavoro da remoto. Ciò al fine di evitare un eccessivo svuotamento degli

uffici in concomitanza con il periodo in cui, ai sensi della vigenti disposizioni, i lavoratori hanno il diritto/dovere di fruire di un periodo di almeno due settimane/15 giorni di riposo consecutivi. Eventuali deroghe potranno essere concesse dal rispettivo dirigente o, per questi ultimi, dal Segretario generale, per le categorie di lavoratori con particolari problematiche personali o familiari, o per altre particolari circostanze od urgenze, adeguatamente motivate ed avallate per iscritto. Tali autorizzazioni in deroga dovranno essere tempestivamente inviate al Settore Personale ed Organizzazione. Il Segretario generale, a sua volta, potrà richiederne la trasmissione per l'opportuno monitoraggio;

- g) In tutti i casi, dovrà essere predisposta e predeterminata una programmazione giornaliera delle attività da svolgere da remoto da parte del lavoratore interessato e questi dovrà relazionare per iscritto al suo superiore sull'operato svolto e sui risultati raggiunti, con cadenza mensile.

Obiettivi per il triennio 2025-2027

L'ultima circolare sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 Dicembre 2023, di disciplina al lavoro agile, si propone nel quadro odierno alla luce dell'ormai superata emergenza pandemica; al contempo si continua a sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo che tenga comunque conto della salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute. Proprio per il suo impatto culturale, economico e sociale, occorre considerare l'adozione dello smart working come un percorso di natura strategica ed organizzativa; di conseguenza è necessaria una rivisitazione della gestione dei processi, quindi garantire l'efficientamento dei processi, ovvero eliminare passaggi ridondanti, ridurre inefficienze, individuando i punti di snodo cruciali che devono essere necessariamente mantenuti. Le attività possono, pertanto, essere digitalizzate, implementando flussi automatizzati.

Risulta auspicabile, che il dirigente definisca d'intesa con il dipendente il progetto, stabilisca le attività da svolgere, nonché i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report periodici da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il dirigente e il dipendente per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del dirigente dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto agli valori target definitivi.

Adottare un monitoraggio sui risultati raggiunti: la valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in smart working necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in smart working sia al dirigente che coordina il Progetto. Inoltre, risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in smart working e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in smart working e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati. Il dirigente dovrà produrre una Relazione annuale sui Progetti di lavoro contenente i risultati dei singoli dipendenti, che tenga conto dei risultati periodici rendicontati. Il risultato confluirà nella scheda di valutazione del dipendente in smart working.

Infine si conferma nella percentuale del 15% la quota minima dei dipendenti che può lavorare in smart working.

3.3 DOTAZIONE ORGANICA E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Rivisitazione della Dotazione organica – Verifica ex Art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. Attestazione rispetto D.M. 18 novembre 2020.

La dotazione organica attualmente vigente della Provincia di Cosenza, approvata con Disposizione Presidenziale n. 59 del 31-07-2020, prevede complessive n. **427** unità di cui n. 9 dirigenti e n. 418 dipendenti del comparto, così suddivisi:

n. **9** dell'area dei Dirigenti; attualmente in servizio, **0** di ruolo, **3** a tempo determinato + **1** a tempo determinato extra dotazione organica;

n. **131** dell'area dei funzionari ed E.Q. (ex CAT. D); attualmente in servizio **90**, di cui 8 part-time.

n. **138** dell'area degli istruttori (ex cat. C); attualmente in servizio **86**, di cui 10 part-time.

n. **149** dell'area operatori esperti (ex cat. B); attualmente in servizio **95** di cui 8 part-time .

n. **0** dell'area operatori (ex cat. A).

Il contingente attualmente in servizio, pertanto, è di n. 275 unità, di cui 26 part-time, 3 tempi determinati e 1 tempo determinato extra d.o., con un conseguente personale propriamente di ruolo di n. 271 unità.

Con il presente atto, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 30.3.2001 , n. 165 e ss.mm., al fine di razionalizzare le risorse umane al servizio dell'Ente e in tal modo perseguire l'efficienza della sua azione, in coerenza con quanto previsto nella successiva sottosezione del presente PIAO relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale, **si ridetermina la predetta dotazione organica**, in complessiva riduzione rispetto a quella sopra indicata, per come segue:

n. 9 dirigenti

n. 110 dell'area dei funzionari ed E.Q. (ex CAT. D);

n. 120 dell'area degli istruttori (ex cat. C);

n. 140 dell'area operatori esperti (ex cat. B)

n. 0 dell'area operatori (ex cat. A).

In tal modo si determina una contestuale soppressione di nr 48 posti in eccesso e conseguente **risultato finale di nr. 379** posti, quale contingente numerico massimo complessivo.

Tale soppressione non comporta comunque l'attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in quanto, pur con la riduzione dei posti (prevedendo un massimo complessivo di n. **379** unità) e, tenuto conto del contingente in servizio, non sono presenti situazioni di sovrannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente. I dipendenti di ruolo dell'Ente al giugno 2025 sono infatti pari a n. **271** unità (n. 269 dipendenti del comparto e n. 0 dirigenti).

Valga dunque il presente atto anche a titolo di verifica delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii.

Si precisa, inoltre, che, con Decreto 18 novembre 2020 (Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022 - GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020), tuttora vigente benché se ne prevedesse l'aggiornamento a cadenza triennale, mai occorso, è stabilito il limite del rapporto dipendenti/popolazione, che nel caso della Provincia di Cosenza è 1/989. Popolazione (dati Istat 2023) 670.368/989 (fattore previsto dal D.M.)= **667,82**, numero massimo dipendenti, ampiamente rispettato per come sopra argomentato.

Sulla dotazione organica dell'Ente, rideterminata per come sopra, sono di seguito formulati il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Dirigente del Settore Personale ed Organizzazione e quello egualmente favorevole di regolarità contabile reso dal Dirigente del Settore Bilancio Programmazione e Patrimonio, ai sensi dell'art.49 del d.lgs n.267/2000 e ss.mm.;

La nuova dotazione organica costituisce parte integrante ed apposita Sottosezione del PIAO 2025-2027. Essa resterà pubblicata sul sito internet istituzionale della Provincia di Cosenza in

“Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni.

Ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata 3.3 Dotazione Organica e Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 - 3.3.1. Rivisitazione della Dotazione Organica – Verifica ex Art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. – Attestazione rispetto D.M. 18 novembre 2020.

Cosenza, 25/06/2025

*Il Dirigente del Settore Personale ed Organizzazione
f.to (avv. Giovanni De Rose)*

§§§§§§§§

Ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata 3.3 Dotazione Organica e Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 - 3.3.1. Rivisitazione della Dotazione Organica – Verifica ex Art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. – Attestazione rispetto D.M. 18 novembre 2020.

Cosenza, 25/06/2025

*Il Dirigente del Settore Bilancio e Programmazione
f.to (dott. Giuseppe Meranda)*

Con proprio verbale n. 22 del 03/07/2025, allegato al presente PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, espresso in ordine alla presente Sottosezione 3.3 Dotazione organica e Piano dei Fabbisogni di personale, il Collegio dei Revisori dei Conti ha formulato parere favorevole, accertando, tra l’altro, la conformità della predetta dotazione organica rivisitata al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

Della dotazione organica per come rivisitata viene fornita informazione alle Organizzazioni Sindacali.

La stessa viene trasmessa al Ministero dell’Interno – Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, per la prescritta autorizzazione ai sensi dell’art.243, comma 1 e 243-bis comma 8 del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale: piano dei fabbisogni di personale 2025-2027

Conformemente agli atti di programmazione finanziaria (DUP 2025/2027 approvato con Deliberazione Consiliare n. 7 del 18-06-2025; Bilancio 2025/2027 approvato con Deliberazione Consiliare n. 9 del 19-06-2025) e conformemente agli Indirizzi Presidenziali formulati (prot. n. 2500010604 del 21-02-2025 e prot. n. 2500011836 del 28-02-2025), di seguito si delinea il Fabbisogno di personale dell'ente per il triennio 2025/2027.

Introduzione

A seguito della la disposizione Presidenziale n.50 del 10/08/2023 l'ente si è organizzato in Settori e Servizi, oltre all'ufficio del Segretario Generale.

La struttura organizzativa dell'Ente si adatta in modo flessibile e dinamico alle esigenze di:

- concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici, evitando superflue duplicazioni;
- riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni; - digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office;
- snellimento delle strutture burocratiche amministrative attraverso accorpamento di uffici ed eliminazione di duplicazioni;
- riduzione delle spese per il personale ed ottimale impiego delle risorse pubbliche.

L'organizzazione, come detto, è suddivisa in servizi; inoltre, in ambito di edilizia scolastica, è sorta la necessità di gestire ingenti ed eccezionali finanziamenti relativi al PNRR, di talché è stato istituito uno specifico settore extra dotazione organica.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni ai servizi, le unità presenti (Unità Operative) sono costituite da gruppi polifunzionali di operatori, specializzati nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'unità è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici processi, caratterizzata da elevata responsabilità di risultato. La responsabilità dell'Unità operativa è affidata a un dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

A fronte della revisione effettuata nel 2023 della struttura organizzativa, che ha toccato tali posizioni di responsabilità nei diversi servizi, il numero complessivo delle stesse è pari a 42.

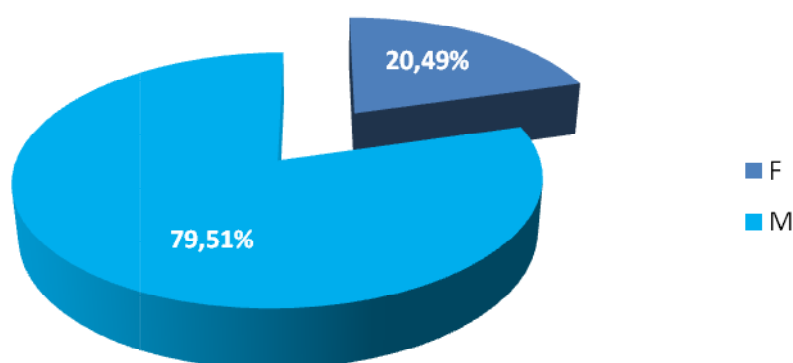
Per quanto riguarda il personale operante nella struttura, dopo anni di blocco, la Provincia dal 2022 ha iniziato il progressivo rafforzamento dell'organico con nuovo personale, anche per sostituire le numerose uscite, utilizzando diversi sistemi di reclutamento: mediante concorso, utilizzo di graduatorie, ovvero assunzioni a tempo determinato.

Risorse Umane della Provincia di Cosenza

Il personale in servizio al 01/01/2025 è pari a 282 unità. L'ente non ha allo stato Dirigenti a tempo indeterminato per la cessazione, per quiescenza, dal 1° luglio 2024, dell'unico dirigente di ruolo.

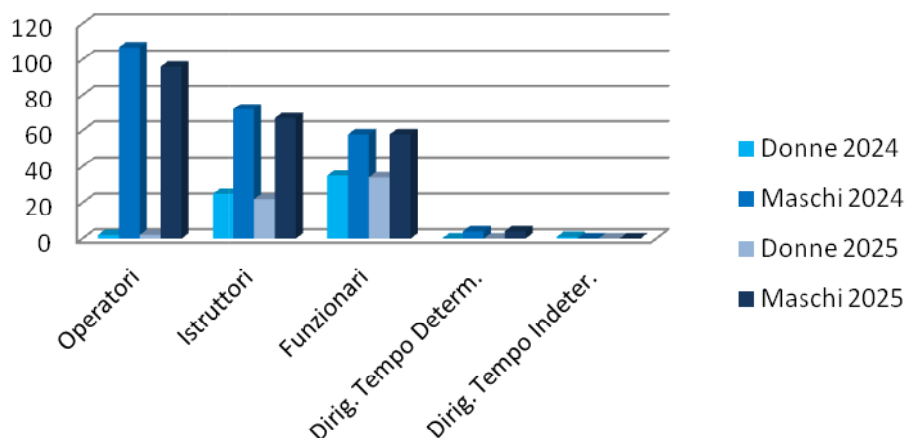
Il grafico sottostante evidenzia il personale in servizio al 01/01/2025 distinto per sesso

Personale in servizio 01/01/2025



Comparazione anni 2024-2025 dei dipendenti – distribuiti per Area

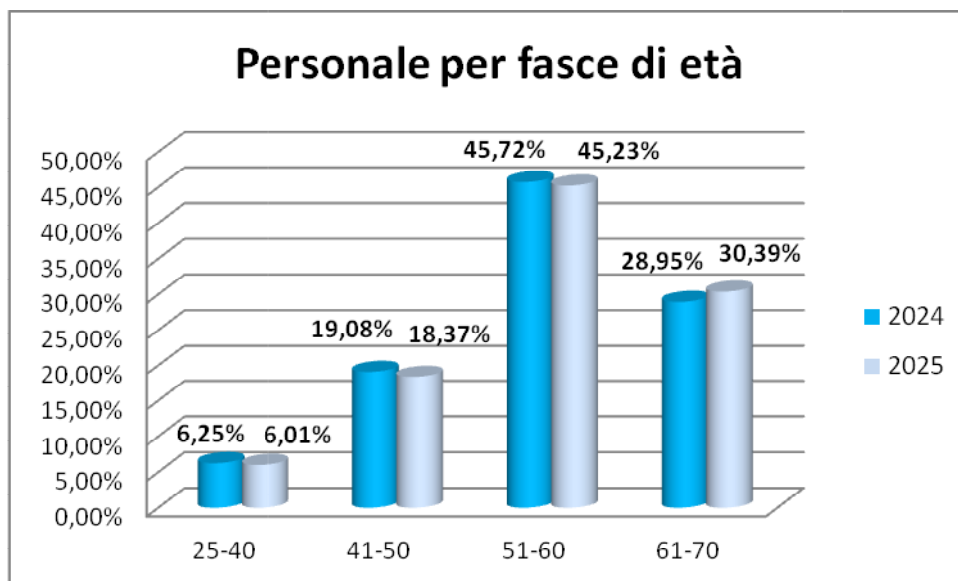
Dipendenti per Area



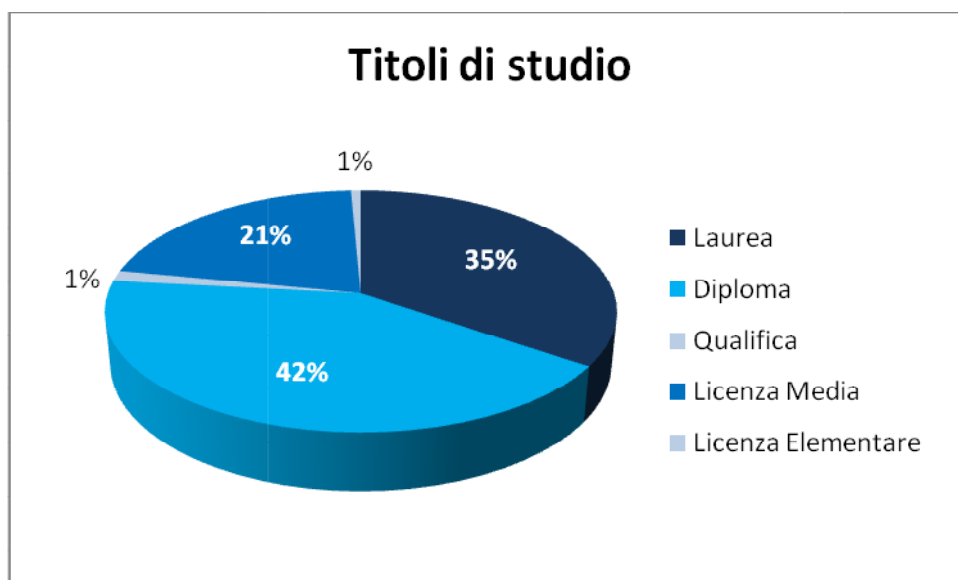
Il ricambio generazionale dovuto alle assunzioni occorse nel 2022 e 2023, ha parzialmente inciso sulla composizione per età del personale della Provincia di Cosenza, che resta ancora alta.

Analizzando l'età in classi, si può constatare che la maggioranza dei dipendenti, al 01/01/2025, ha un'età superiore a 50 anni per come di seguito riportato :

- 1 età dai 25 ai 40 anni 6,01%;
- 2 età dai 41 ai 50 anni 18,37%;
- 3 età dai 51 ai 60 anni 45,23%;
- 4 età oltre i 60 30,39%.



Analizzando il livello di formazione dei dipendenti nell'Ente si può constatare quanto segue:



La dotazione organica, ovvero le risorse umane necessarie per il funzionamento del sistema organizzativo in relazione ai servizi erogati dalla Provincia, nell'ambito del territorio provinciale e per le funzioni di carattere istituzionale, è ridefinita periodicamente in occasione dell'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale (oramai confluito nel PIAO), come derivante dalla somma del personale in servizio, dalle cessazioni previste e dal fabbisogno di personale di cui si prevede l'assunzione, nel rispetto delle normative vigenti. **Con la precedente Sottosezione 3.3.1 del presente PIAO 2025-2027, alla quale si rinvia si è rideterminata in diminuzione la dotazione organica complessiva dell'Ente.**

Fabbisogno del personale

A partire dal 1° gennaio 2025, non è più applicabile l'articolo 5 del Decreto 11 gennaio 2022 (Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane - GU n.49 del 28-2-2022), pensato, all'epoca, come transizione al nuovo sistema e che prevedeva determinate capacità assunzionali parametriche, in termini percentuali, alla spesa di personale dell'ente riferita all'anno 2019.

Va, invece, verificata la virtuosità dell'ente, **determinata dal rispetto del valore soglia di 19,7%**, quale rapporto della spesa del personale della provincia rispetto alle entrate correnti della stessa, come da *range* normativamente previsto per la classe demografica della Provincia di Cosenza medesima (19,7%).

Nello specifico va verificato il rapporto tra spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Infatti, a seguito della conversione in legge del D.L. 36/2022, all'art. 3, comma 4-ter, è stato previsto che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori 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".

Attualmente (Legge di Bilancio 2025) la spesa di personale determinata secondo il nuovo sistema contabile si deve mantenere contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013.

Ciò premesso, il D.L. 30 aprile 2019 n.34 (convertito con L. 28 giugno 2019 n.58), al comma 1-bis dell'art. art.33, prevede:

- le province e le città metropolitane possono 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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
- con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il Decreto attuativo dell'art. 33 comma, 1-bis, D.L. 34/2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 febbraio 2022, portando a compimento la riforma delle regole assunzionali per le Province e le Città metropolitane, con decorrenza 1° gennaio 2022.

La differenziazione per fascia demografica è stabilita all'art. 3 del Decreto attuativo; la Provincia di Cosenza si colloca nella fascia prevista dalla lettera d) del comma 1, per la quale, nel successivo art. 4, è fissato al **19,7%** il valore soglia del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti, come definite nell'art. 2 del Decreto stesso e cioè:

a) spesa del personale: *impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*

b) entrate correnti: *media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.*

Di seguito, al fine di definire programmazione del Fabbisogno di Personale, si evidenziano tutti i parametri assunzionali previsti dalla legge e relazionati alla Provincia di Cosenza.

Schema esemplificativo regole

entrate correnti	2022
entrate correnti	2023

entrate correnti	2024
Valore Medio Triennio	

FCDE 2024
A) Media entrate correnti 2022-2024 al netto del FCDE 2024
B) Spesa Personale 2024 (ultimo rendiconto)
C) Rapporto Spesa Personale 2024 / Media Entrate Correnti al netto FDCE 2024
D) Valore Soglia Decreto Attuativo 19,7

E) Limite di spesa personale massima da valore soglia (A per D)
F) Incremento massimo di spesa di personale massima (E meno B)

Tutto ciò rappresentato, si evidenzia la situazione concreta:

SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DL 34/2019	
spesa del personale lorda senza IRAP anno di riferimento	13.317.651,44 €

province per fasce demografiche	valore soglia
meno di 250.000 abitanti	20,80 %
da 250.000 a 349.999 abitanti	19,10 %
da 350.000 a 499.999 abitanti	19,10 %
da 450.000 a 699.999 abitanti	19,70 %
con e oltre 700.000 abitanti	13,90 %

città metropolitane per fasce demografiche	valore soglia
meno di 750.000 abitanti	25,30 %
da 750.000 a 1.499.999 abitanti	14,20 %

ACCERTAMENTI ENTRATE CORRENTI TRIENNIO DI RIFERIMENTO			MEDIA
105.422.543,65 €	96.383.502,90 €	99.555.717,90 €	100.453.921,48 €
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento			11.664.880,25 €
valore entrate correnti da rapportare			88.789.041,23 €
rapporto spesa personale su entrate correnti			15,00%
percentuale incremento applicabile			4,70%
eventuale incremento massimo spesa personale			722.481,78 €
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti			15,81%
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali			- €

nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti	15,81%
--	--------

spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 o 562 della L. 296/2007	
spesa personale media triennio 2011/2013 al netto delle componenti escluse	22.871.321,75 €
spesa personale prevista anno corrente al netto delle componenti escluse	- €
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2019 (ai sensi del DL 34/2019)	15.371.952,81 €

valore soglia	19,70%
limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	17.491.441,12 €
ricalcolo limite spesa di personale lorda senza IRAP	14.040.133,22 €
limite effettivo spesa di personale lorda senza IRAP	14.040.133,22 €

Pertanto, verificato il valore soglia al di sotto di 19,7%, l'Ente intende incrementare nel 2025 il proprio personale secondo gli indirizzi presidenziali di cui alle citate note prot. nn. 10604, 11836 e 24901 del 2025 e specificamente nella maniera seguente:

- 4 Verticalizzazioni: da Operatori Esperti a Istruttori - decorrenza novembre 2025;
- 6 Verticalizzazioni bis: da Istruttori a Funzionari EQ - decorrenza novembre 2025;
- 10 unità Scorrimento graduatorie concorso Operatori Esperti part-time 11 ore settimanali - decorrenza novembre 2025;
- 1 Dirigente esterno - decorrenza novembre 2025, per la direzione della Polizia Provinciale, da reclutare mediante concorso per titoli ed esami ;
- Stabilizzazione 26 TIS, decorrenza novembre 2025;
- 4 Dirigenti ex art. 28, co. 1-bis, D.L. 75/2023 conv. con legge n. 112/2023 e successive modificazioni, da reclutare mediante concorso per esami riservato al personale dirigenziale attualmente in servizio presso la Provincia di Cosenza che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative ad evidenza pubblica, quale quota, normativamente prevista nel D.L. di cui in narrativa, del 50% rispetto alla programmazione triennale di n. 8 dirigenti - con conseguente invarianza della relativa spesa attualmente sostenuta, poiché il costo è già contemplato nell'impegnato a competenza per i relativi incarichi a tempo determinato.

Inoltre, sempre nel 2025, senza oneri a carico del bilancio della provincia di Cosenza, in quanto esclusivamente eterofinanziati dallo Stato a valere sui fondi europei, l'Ente intende assumere:

a tempo indeterminato e pieno di **n. 7 funzionari** con profili vari da destinare alle politiche di coesione sociale, di cui all'art. 19, commi 1 e 2 del D.L. 19 settembre 2023, n. 124, convertito con modifiche dalla legge 13 novembre 2023, n. 162 e ss.mm. (decorrenza luglio 2025)

a tempo determinato e pieno di **n. 2 funzionari** per il rafforzamento delle strutture preposte ai pagamenti delle fatture commerciali e alla riduzione dei tempi di pagamento da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto 21 marzo 2025 del Ministro dell'Economia e delle Finanze - Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2025 (decorrenza settembre 2025)

Si rappresenta di seguito la fotografia nel triennio di riferimento della spesa di personale a seguito delle assunzioni programmate in base ai citati indirizzi presidenziali, poi confluiti negli atti di programmazione finanziaria di competenza consiliare, tenendo conto dei pensionamenti:

2025

IMPEGNATO A COMPETENZA DA STAMPE BILANCIO (AL NETTO DI IRAP)

15.040.604,72

Fondo incentivi 2%

1.800.000,00

13.240.604,72

Risparmi da pensionamenti

187.269,78

4 Verticalizzazioni (da novembre)

29.047,15

6 Verticalizzazioni bis (da novembre)

16.822,29

10 Operatori 11 ore (da novembre)

20.654,38

1 Dirigente esterno (da novembre)

19.267,31

Stabilizzazioni 26 TIS –(da Novembre)

21.166,18

106.957,31

2026

IMPEGNATO A COMPETENZA DA STAMPE BILANCIO (AL NETTO DI IRAP)

14.046.063,53

Fondo incentivi 2%

900.000,00

13.146.063,53

Risparmi da pensionamenti

396.086,29

4 Verticalizzazioni

29.047,15

6 Verticalizzazioni bis

16.822,29

10 Operatori 11 ore (tutto l'anno)

89.502,30

1 Dirigente esterno (tutto l'anno)

83.491,70

Stabilizzazioni 26 TIS tutto l'anno

91.720,10

310.583,54

2027

IMPEGNATO A COMPETENZA DA STAMPE BILANCIO (AL NETTO DI IRAP)

14.046.063,53

Fondo incentivi 2%

900.000,00

13.146.063,53

Risparmi da pensionamenti

552.937,40

4 Verticalizzazioni

29.047,15

6 Verticalizzazioni bis

16.822,29

10 Operatori 11 ore (tutto l'anno)

89.502,30

1 Dirigente esterno (tutto l'anno)

83.491,70

Stabilizzazioni 26 TIS tutto l'anno

91.720,10

Nr. 3 dirigenti da reclutare dall'esterno (da giugno 2027)

154.138,52

464.722,06

Il Piano del Fabbisogni di personale 2025/2027 costituisce parte integrante ed apposita Sottosezione del PIAO 2025-2027. Esso resterà pubblicato sul sito internet istituzionale della Provincia di Cosenza in "Amministrazione Trasparente" di cui all'articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni.

Ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata 3.3 Dotazione Organica e Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 -3.3.2.Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale.

Cosenza, 25/06/2025

*Il Dirigente del Settore Personale ed Organizzazione
f.to (avv. Giovanni De Rose)*

§§§§§§§§§§§§§§§§

Ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di Cosenza, denominata 3.3 Dotazione Organica e Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 -3.3.2.Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale.

Cosenza, 25/06/2025

*Il Dirigente del Settore Bilancio e Programmazione
f.to (dott. Giuseppe Meranda)*

§§§§§§§§§§§§§§§§

Si da atto che con proprio verbale n. 22 del 03/07/2025, allegato al presente PIAO 2025-2027 deòlla Provincia di Cosenza, espresso in ordine alla presente Sottosezione, il Collegio dei Revisori dei Conti ha formulato parere favorevole, accertando, tra l'altro, la conformità del sopra riportato piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

La stessa viene trasmessa al Ministero dell'Interno – Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, per la prescritta autorizzazione ai sensi dell'art.243, comma 1 e 243-bis comma 8 del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.

3.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale: piano della formazione del personale 2025-2027

Premesse e riferimenti normativi

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

La formazione, inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che "Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022. Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

Nel capo V del titolo III del CCNL dirigenti e segretari dell'area Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024, viene ulteriormente riconosciuto il ruolo primario della formazione, quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Per ultimo, sotto il profilo introduttivo, si menziona come tutti i principi sopra riportati siano stati ribaditi nella Direttiva adottata dal Ministro Paolo Zangrillo il 16 gennaio u.s. avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Ciò premesso, la Provincia di Cosenza – con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 ("Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"), con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 ("Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza") e con la Direttiva del 14/1/2025 ("Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti")

– si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in

relazione alle attività da svolgere;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

In applicazione della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14/1/2025 l'attività di formazione coinvolgerà, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disponibilità di bilancio, un impegno complessivo per dipendente non inferiore a 40 ore annue. Poiché la predetta direttiva equipara le predette 40 ore annue ad "una settimana", tale plafond è da intendersi riferito al personale a tempo pieno e in servizio tutto l'anno; pertanto, si dovrà procedere al dovuto riproporzionamento in caso differente.

Linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento. Obiettivi

Al fine di rendere le attività formative più aderenti alle esigenze di servizio e all'organizzazione dell'Ente, si definiscono i seguenti obiettivi:

Obblighi formativi

Garantire la formazione obbligatoria prevista per alcune categorie di dipendenti, nonché la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2009 e ss.mm.ii.;

Formare e informare in materia di anticorruzione, come previsto dal presente PIAO, e sul Codice di comportamento dell'amministrazione e in materia di trasparenza e privacy.

Aggiornamento professionale e specialistico e competenze trasversali e o strategiche.

Rafforzare e approfondire specifiche competenze tecniche in gruppi professionali omogenei o per singole professionalità.

Ottenere una maggiore consapevolezza/conoscenza da parte del personale provinciale degli obblighi normativi/regolamentari vigenti al fine di migliorare la qualità dei provvedimenti di competenza e l'efficienza di ciascun dipendente.

Orientare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale con compiti di responsabilità, soprattutto nelle attività di coordinamento e gestione delle risorse umane e in materia della contrattualistica pubblica, in particolare, per il personale appartenente alla SUA al fine del mantenimento del livello più elevato di qualificazione della Provincia e per il personale che svolge compiti di Rup ovvero di elevata responsabilità.

Transizione digitale

Migliorare la conoscenza delle innovazioni di carattere tecnologico al fine del miglioramento dell'attività lavorativa di ciascuno, favorendo le misure formative finalizzate alla transizione digitale, nonché gli interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base;

Garantire l'aggiornamento professionale anche in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, come l'intelligenza artificiale applicata alla P.A., nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative, a partire da quelle relative all'introduzione del lavoro agile.

Modalità di attuazione degli obiettivi formativi

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54, comma 3, del CCNL, si ritiene di dover ripartire la pianificazione delle attività formative in due aree:

- **materie rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente:** aggiornamento professionale e specialistico dei singoli servizi, proposto e individuato dai dirigenti/funzionari EQ anche in occasione di emanazione di normative tecniche specifiche, da effettuarsi con le modalità ritenute più idonee e finanziato, ove necessario, con risorse appositamente stanziato nel bilancio;
- **materie comuni a tutto il personale di base e trasversali:** sviluppo delle competenze professionali, in termini di capacità tecniche, organizzative e gestionali, che deve essere programmata, coordinata e gestita con il supporto del Servizio Gestione del Personale e con le risorse finanziarie appositamente destinate a tale obiettivo.

Specifica attenzione è dedicata alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza. In tali ambiti i fabbisogni formativi sono stati individuati rispettivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Degna e specifica attenzione è dedicata inoltre alle materie di privacy e in materia di sicurezza sul lavoro, con il coinvolgimento del RPD e del dirigente con funzioni di Datore di Lavoro.

La formazione si sviluppa sulla base di un piano formativo annuale, le cui tematiche sono state definite previa rilevazione dei fabbisogni formativi da parte dei dirigenti e dei responsabili dei vari settori/servizi competenti per materia. Nell'attuazione del piano verrà garantita a tutto il personale la massima partecipazione e trasparenza nell'accesso alle attività formative.

In tal senso, nell'arco di validità del piano e compatibilmente con le attività lavorative del personale, tutti i dipendenti saranno destinatari di attività formative. La Provincia intende assicurare ai dipendenti corsi formativi in linea con le loro esigenze professionali; ciascun dipendente parteciperà alle attività formative con la finalità di migliorare le proprie competenze professionali, mettendo in pratica quanto appreso e condividendo, possibilmente, con altri colleghi le conoscenze acquisite con la formazione ricevuta.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Settore del Personale ed Organizzazione** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- **I Dirigenti dei Settori**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione, e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento del percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze possedute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- **Docenti**. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative, nei dirigenti e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia,

appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

Modalità di regolazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

Formazione “in house” / in aula;

Formazione attraverso webinar;

Formazione in streaming;

La formazione “in house” e in aula prevede che le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, di norma, anche con il sistema della didattica in presenza e a distanza attraverso webinar o streaming.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all’offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti opportuni a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all’Amministrazione o di altri enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l’apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

TIPOLOGIE FORMATIVE PER L’ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

AREA	AMBITI
OBBLIGATORIA	Rientrano in tale ambito, in esemplificativo e non esaustivo, le materie della: • salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; • prevenzione della corruzione; • etica, trasparenza e integrità; • assetto regolamentare ed organizzativo dell’apparato burocratico dell’Ente
SPECIALISTICA	Le competenze afferenti a questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti. Con tale formazione il dipendente acquisisce conoscenze e capacità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti relativi ad un dato ruolo o una data posizione organizzativa e in grado di incidere sulle performance individuali. Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative, giuridiche, contabili e

	tecniche. Potrebbe interessare le materie afferenti alle varie Aree: Personale; Contabilità; Tecnico; Ambientale; Polizia Locale
COMPETENZE DI LEADERSHIP E SOFT SKILL	In questo contesto la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza e, infine, la creazione di Valore Pubblico.
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA	Si rinvia alla Direttiva del 14/1/2025 ("Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti") per le descrizioni di dettaglio.

Modalità di controllo e valutazione dei risultati

L'art. 55 del citato CCNL "Destinatari e processi della formazione" stabilisce che, nell'ambito dei piani di formazione, sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso la certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che la hanno somministrata.

Per il triennio 2025/2027, si intende proseguire e potenziare l'attività di valutazione degli interventi formativi effettuati, in quanto ciò favorisce il miglioramento e lo sviluppo dei programmi formativi, stimola la lettura critica delle esperienze fatte, costituisce un importante fonte di feedback sull'operato delle persone e sui contesti (formatori, partecipanti, ricaduta sugli uffici), oltre a motivare le persone ad operare al meglio.

Gli aspetti da prendere in considerazione nell'ambito della valutazione di efficacia dell'intervento formativo riguardano sostanzialmente: • la qualità percepita dal dipendente relativamente al docente e all'organizzazione dei corsi attivati: tale informazione viene desunta dalla compilazione, in maniera anonima, di una scheda di valutazione durante l'ultima giornata di corso (allegato al presente provvedimento scheda valutazione corso); • la maggiore professionalità acquisita dai partecipanti ai corsi attivati: tale verifica può essere effettuata mediante una prova finale per accertare le conoscenze acquisite dai partecipanti o mediante la valutazione dell'effettivo accrescimento delle competenze e della maggiore professionalità acquisite, verificate direttamente dai responsabili di struttura, nell'ambito delle regole e dei criteri previsti dal sistema di valutazione delle prestazioni.

Tale fase di controllo si pone come obiettivo quello di valutare i risultati ottenuti in correlazione con la crescita professionale di ciascun dipendente dell'Ente, al fine di predisporre eventuali miglioramenti o implementazioni del programma di formazione.

Ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e successive modificazioni, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica sulla presente sottosezione del PIAO 2025-2027 della Provincia di

Cosenza, denominata “3.3.3. Obiettivi per il miglioramento della salute del personale – Piano della Formazione del Personale 2025-2027”

Cosenza, 25/06/2025

Il Dirigente del Settore Personale d Organizzazione
f.to (Avv. Giovanni De Rose)

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO avviene con modalità specifiche e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 132/2022 nella sezione "Monitoraggio" devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono infatti modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- ✓ secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- ✓ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- ✓ su base triennale dall'Organismo di Valutazione, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

L'attività di monitoraggio sarà svolta dai singoli responsabili delle diverse sottosezioni, attraverso i referenti individuati per le singole sotto sezioni, con un ruolo proattivo del RPCT e in una logica di collaborazione, verso una sempre maggiore e graduale integrazione trasversale.

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

Il monitoraggio integrato del PIAO della Provincia di Cosenza sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'Amministrazione abbia individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella piattaforma Amministrazione Trasparente, se siano stati individuati i Responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente, se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili. Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Le risultanze del monitoraggio sono inoltre strumentali alla misurazione del grado di rispondenza alle attese dell'Amministrazione delle attività e dei servizi posti in essere dalla stessa.

Ciò in quanto le informazioni raccolte a valle del processo di monitoraggio sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'Amministrazione.

Il monitoraggio 2025 sulla Trasparenza verrà condotto a seguito della pubblicazione della Deliberazione ANAC avente ad oggetto Attestazioni OIV o strutture con funzioni analoghe sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 2025 e attività di vigilanza dell'Autorità.

Tra le attività di monitoraggio si evidenziano i *controlli successivi di regolarità amministrativa*. Questa tipologia di controllo, finalizzata a monitorare la regolarità, la correttezza e l'uniformità delle procedure e degli atti amministrativi, è ritenuta fondamentale ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'ente. Si ritiene, infatti, che la produzione di atti chiari, corretti dal punto di vista amministrativo e uniformi, consenta di limitare azioni "devianti", tali da poter favorire taluni soggetti o non seguire le corrette procedure.

Gli esiti dei controlli sono raccolti in report trimestrali, inviati a Dirigenti firmatari degli atti per una più incisiva condivisione dei risultati di tale controllo e trasmessi al Nucleo di Valutazione, Collegio dei Revisori dei Conti, al Presidente.

Nel corso del 2024 i controlli sono stati aumentati nel numero complessivo, oltre lo standard prefissato nel vigente regolamento provinciale sui controlli interni; implementazione quali-quantitativa aumenterà nel triennio di riferimento del presente PIAO 2025-2027, anche con specifiche note operative da parte del RPCT e verrà cristallizzata in apposite modifiche al predetto regolamento sui controlli interni, da approvarsi nel 2025.

Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, i riferimenti normativi e le relative scadenze.

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" dell'Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi	Art. 9, co. 7, DL n.	31 marzo

	di accessibilità digitale	179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n.1/2016	
Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre di ciascun anno o successiva scadenza prorogata dall’ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell’anno
Organizzazione e Capitale Umano			
Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	annuale
Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	Annuale
	Monitoraggio all’interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	Periodico/annuale

Il monitoraggio e la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza alla valutazione della performance

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano deve anche definire le modalità con le quali si include la cittadinanza e l'utenza nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, le loro modalità di partecipazione al monitoraggio del ciclo. La Provincia di Cosenza utilizza diversi strumenti per raccogliere informazioni dalle cittadine e dai cittadini e dall'utenza, in grado di fornire input di misurazione al ciclo di programmazione, tra cui quelli sintetizzati nella figura seguente:

