



PROVINCIA
DI COSENZA

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025

(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. 71 del 30 novembre 2023

INDICE-SOMMARIO

Premessa	2
Riferimenti normative	3
1. Sezione: Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno	5
<i>1.1 Analisi del contesto esterno</i>	<i>6</i>
1.1.1 Contesto economico	
1.1.2 Contesto demografico, culturale e sociale del territorio in cui opera l'Amministrazione	
<i>1.2 Analisi del contesto interno</i>	<i>13</i>
1.2.1 Organigramma dell'Ente	
1.2.2 Mappatura dei processi	
2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione	18
2.1 Valore pubblico	18
2.2 Performance	20
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	26
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	45
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	45
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della 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	57
3.3 Piano dei fabbisogni di personale	59
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – piano della formazione del personale	
4. Sezione: Monitoraggio	70
Allegati:	
1. Mappatura dei processi	
2. Schede individuali per gli obiettivi di performance	
3. Flussi informativi per gli obblighi di trasparenza	

PREMESSA

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 06 agosto 2021 e successive modificazioni, ed in coerenza con quanto previsto dal piano-tipo di cui al Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, la Provincia di Cosenza ha provveduto a redigere, in prima applicazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (nel seguito anche PIAO) riferito al periodo di programmazione 2022-2024, poi approvato con Disposizione del Presidente della Provincia n. 83 del 13 dicembre 2022.

Il termine ordinario per l'approvazione del Piano è fissato dalla legge al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, dovendosi comunque assicurare la coerenza del Piano con i documenti di programmazione finanziaria (DUP/Bilancio di previsione/PEG) in esso non compresi, la normativa nazionale prevede che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine ordinario del 31 gennaio venga differito di 30 giorni successivi a quello ultimo di approvazione dei bilanci (articolo 8, comma 2, DM n.132/2022).

Per il completamento della predisposizione del PIAO 2023-2025 e la sua approvazione, stante l'avvenuta approvazione definitiva del Bilancio di previsione 2023-2025 il 16 ottobre 2023, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 28, è stato necessario attendere tale data.

Il PIAO sostituisce molti strumenti di programmazione previgenti e in particolare:

- 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*, poiché definisce 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*, poiché 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)*.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde infatti alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Il presente documento, relativo al triennio 2023-2025, è stato redatto da un gruppo di lavoro presieduto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente e composto da funzionari ed istruttori designati dai rispettivi dirigenti maggiormente interessati per materia, avv. Antonella Gentile, 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 Affari Legali l'avv. Laura Anania; per il Settore Bilancio e Programmazione, la dott.ssa Manuela Ciacco ed il dott. Soter Gallo, per il Settore Personale ed Organizzazione, la dott.ssa Dora Perrotta e il sig. Andrea Vizzini; per l'Ufficio di Segreteria Generale la dott.ssa Antonietta Tricarico e la dott.ssa Giulia Servidio.

Nel redigere il PIAO, seguendo la struttura e le modalità redazionali indicate nel decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione (D.M. 30.6.2022: "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione); di grande utilità è stato inoltre il Quaderno n. 37 pubblicato dall'ANCI nel febbraio 2023, recante istruzioni tecniche, linee-guida, note e modulistica per la redazione del PIAO nei comuni, nelle città metropolitane e nelle province.

Il PIAO è articolato in quattro sezioni principali con relative sottosezioni di programmazione riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, per come indicate nell'anteposto indice-sommario.

Nell'ambito del presente PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio provinciale; 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 questo Ente pubblico territoriale comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

DECRETO LEGGE 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modifiche, in legge 6 agosto 2021, n. 113: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali 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 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, 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. In sede di prima applicazione il Piano è adottato (entro il 30 giugno 2022) e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

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.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELLA PROVINCIA DI COSENZA

Provincia di Cosenza

Codice Fiscale/P.IVA
80003710789

Statuto

<https://www.provincia.cs.it/portale/documentazione/ammtrasp/>

Sede
Piazza XV Marzo, 5 Cosenza

Sito Web

<https://www.provincia.cs.it>

Comparto di appartenenza
Funzioni Locali

Numero di dipendenti al
3112.2022: n. 303

Contatti:

Tel. 0984-8141 (centralino); indirizzo mail: urp@provincia.cs.it,
pec: protocollo@pec.provincia.cs.it

Segretario generale
Avv. Alfonso Rende

Presidente e rappresentante legale
Dott.ssa Rosaria Succurro

1.1 Analisi del contesto esterno

In questa sede ci si propone 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.

Sarà dato spazio alla descrizione delle caratteristiche 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.

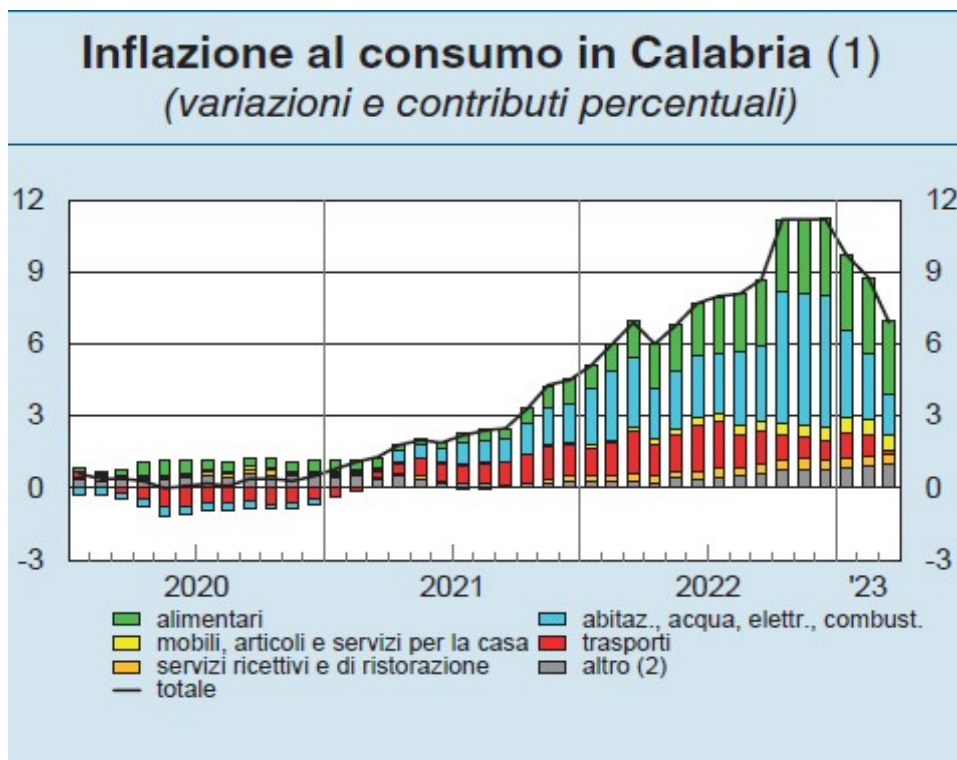
L'analisi del contesto esterno restituisce, pertanto, all'amministrazione le informazioni necessarie ad un'adeguata attività di programmazione e a identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione opera.

1.1.1 Contesto economico

(Vgs. "L'economia della Calabria - Rapporto annuale, Banca d'Italia - rapporto annuale sul 2022)

Gli andamenti macroeconomici, nel 2022, dopo la crisi Covid-19, hanno registrato la prosecuzione del recupero dell'economia calabrese. L'attività economica in Calabria sarebbe cresciuta del 3,0 per cento rispetto al 2021, un dato tuttavia inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno e in Italia. Il quadro macroeconomico è risultato più favorevole nella prima parte dell'anno, risentendo poi della forte incertezza legata alla guerra in Ucraina, della crescita dell'inflazione e del peggioramento delle condizioni di finanziamento. L'incremento dei costi energetici e delle materie prime, che si è acuito dopo l'invasione russa dell'Ucraina, ha progressivamente sospinto l'inflazione su livelli elevati nel confronto storico. Ne è conseguita una sensibile riduzione del potere di acquisto delle famiglie, specialmente quelle meno abbienti (più diffuse in Calabria rispetto al resto del Paese), che destinano una quota maggiore di consumi ad alcuni beni particolarmente interessati dagli aumenti (come elettricità, gas e prodotti alimentari).

FIGURA 1 - Inflazione al consumo in Calabria



Fonte: elaborazione su dati Istat

Nel contempo, l'incremento dei prezzi di vendita ha consentito una sostanziale tenuta dei risultati economici delle imprese.

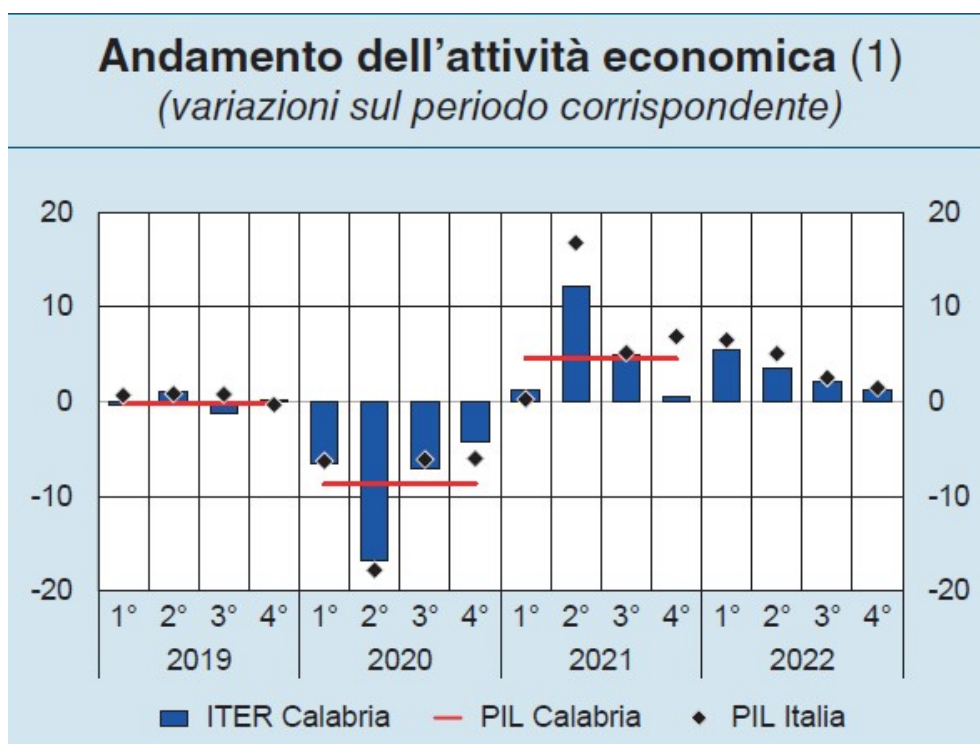
La dinamica del valore aggiunto è stata eterogenea tra settori. In termini reali, l'andamento è stato migliore nei servizi, che hanno beneficiato del recupero nel comparto turistico e della ripresa dei consumi dopo l'emergenza pandemica, e nelle costruzioni. L'attività nell'industria ha maggiormente risentito della crisi energetica; è risultata in calo anche nel settore agricolo, che sconta ancora l'elevato sbilanciamento del comparto verso alcune produzioni tradizionali. Nel complesso, gli investimenti sono cresciuti soprattutto tra quelli mirati a migliorare l'efficienza energetica o incrementare l'utilizzo e la produzione di energia rinnovabile.

Nonostante il forte incremento dei costi di produzione, la redditività delle imprese è stata sostenuta dal contemporaneo aumento dei prezzi di vendita e dalla modesta dinamica del costo del lavoro. La mortalità di impresa, sebbene in risalita, è rimasta inferiore a quella che si osservava prima della crisi Covid-19. La solvibilità delle aziende indebitate con il sistema bancario non ha mostrato ripercussioni significative; la liquidità permane su livelli storicamente elevati, raggiunti grazie anche all'ampio ricorso delle imprese nel biennio 2020-21 alle misure pubbliche di sostegno introdotte durante la pandemia.

Occorre evidenziare inoltre che la presenza dei gruppi d'impresa è maggiormente radicata nell'Italia settentrionale, in particolare nelle aree caratterizzate dai distretti industriali che, per la loro forte organizzazione interna, favoriscono la creazione di legami societari. Nel Mezzogiorno, solo un'impresa ogni cento è interessata al fenomeno e, quasi sempre, come società controllata e non come capogruppo. Come emerge da dati statistici, nella nostra provincia non sono presenti distretti industriali. Per distretto industriale si intende un gruppo di imprese, territorialmente contigue e collegate da elementi di complementarità e comunanza.

L'imprenditoria cosentina è quasi totalmente domestic oriented ed è scarsamente vocata all'internazionalizzazione. La propensione all'export ed il tasso di apertura sono, infatti, tra i più bassi d'Italia. Nella graduatoria del valore delle principali merci esportate troviamo nelle prime tre posizioni prodotti legati all'agricoltura, articoli in gomma e le provviste di bordo; mentre i beni maggiormente importati sono i prodotti a base di carne, i prodotti dell'agricoltura e gli autoveicoli. Oltre ai principali paesi europei, tra i mercati, dove vengono collocate le esportazioni, emergono gli Stati Uniti ed il Canada, mentre i più importanti paesi importatori sono la Germania, la Francia e la Spagna. In conclusione il modello di sviluppo della provincia di Cosenza, pur presentando segnali di vitalità, negli ultimi anni ha avuto difficoltà a crescere per "linee esterne", con una incidenza bassa di gruppi e reti di imprese e l'assenza di distretti industriali. Ciò ha determinato un modello di crescita, basato sugli interventi straordinari e sul mercato locale.

FIGURA 2 *Andamento dell'attività economica*



Fonte: elaborazione su dati Istat, Inps e Infocamere.

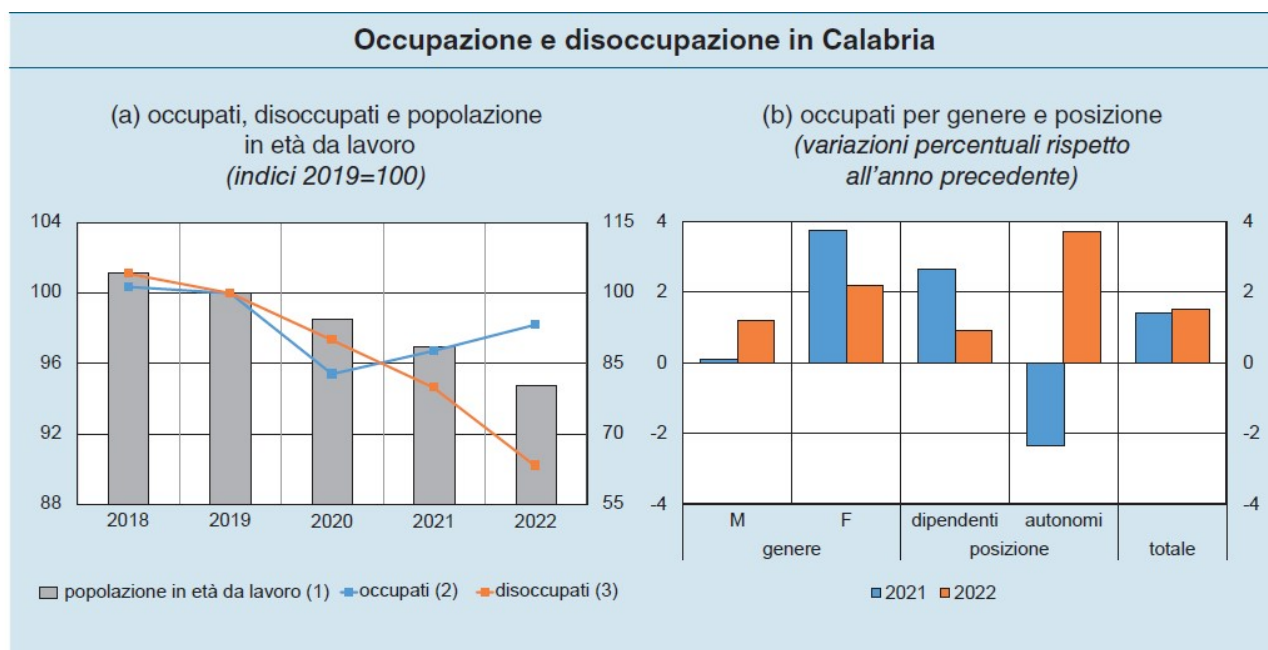
(1) ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei quattro trimestri dell'anno, con il PIL regionale rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2021.

Nel mercato del lavoro calabrese è proseguita la ripresa post-pandemica; in particolare, nel 2022 il recupero dell'occupazione si è esteso anche alla componente del lavoro autonomo. L'andamento congiunturale ha favorito principalmente il settore dei servizi e quello delle costruzioni; il miglioramento osservato nell'ultimo biennio nei tassi di occupazione e disoccupazione è dovuto tuttavia anche alla contrazione della popolazione attiva, che riflette sia il mancato recupero nei tassi di partecipazione osservati prima della pandemia sia soprattutto il calo demografico in atto. Ciò rafforza dunque l'importanza di realizzare pienamente gli interventi di politica attiva previsti pure nel PNRR, volti a favorire una maggiore e migliore partecipazione al mercato del lavoro.

Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, il numero di occupati è aumentato dell'1,5 per cento rispetto all'anno precedente; a differenza di quanto rilevato nel 2021, l'incremento è stato però inferiore a quello medio registrato nel Mezzogiorno e in Italia (rispettivamente 2,5 e 2,4 per cento). In termini assoluti, il numero di occupati non ha ancora recuperato i livelli pre-pandemici (sono stati circa 529.000 nel 2022, contro i quasi 539.000 nel 2019, mentre il tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni è salito al 43,5 per cento, superando sensibilmente il dato del 2019). Su tale aumento ha inciso la dinamica demografica caratterizzata dalla progressiva riduzione della popolazione in età da lavoro (cfr. il paragrafo: L'offerta di lavoro e la disoccupazione). Il divario negativo nel tasso di occupazione rispetto alla media nazionale è rimasto comunque ampio (16,7 punti percentuali; era 17,1 nel 2019).

Il reddito disponibile delle famiglie calabresi nel 2022 ha tratto vantaggio dai miglioramenti nei livelli occupazionali, ma il potere d'acquisto si è ridotto a causa della concomitante forte crescita dei prezzi, che ha anche frenato la ripresa dei consumi. L'aumento della spesa per l'acquisto di beni e servizi si è accompagnato a un incremento dei prestiti bancari.

FIGURA 3 - Occupazione e disoccupazione in Calabria



Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

(1) Dati riferiti alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni. – (2) Dati riferiti alla popolazione di 15 anni e più. – (3) Dati riferiti alla popolazione di età compresa tra 15 e 74 anni. Scala di destra.

Relativamente al mercato del credito si rileva che nel 2022 l'espansione del credito bancario è rimasta sostenuta per le famiglie consumatrici, mentre ha perso di intensità per le imprese, riflettendo soprattutto la riduzione della domanda di credito nella seconda parte dell'anno. Vi potrebbe aver inciso il peggioramento delle condizioni di finanziamento: i tassi di interesse sono infatti progressivamente saliti.

La rischiosità del credito è risultata comunque ancora bassa, nonostante l'uscita dal periodo di preammortamento di gran parte dei prestiti assistiti dalle garanzie pubbliche introdotte dal Governo durante la pandemia. La finanza pubblica decentrata Nel 2022 la spesa degli enti territoriali calabresi è aumentata. Nell'ambito della parte corrente, vi hanno inciso i rincari di utenze e canoni e l'incremento della spesa per l'adeguamento stipendiale del comparto sanitario e degli enti locali, a fronte di una dinamica contenuta delle nuove assunzioni. Anche la spesa

in conto capitale ha proseguito l'andamento crescente già rilevato dal 2020; in prospettiva, potrebbe trarre un ulteriore forte impulso dall'attuazione del PNRR. Il pieno impiego di tali fondi potrebbe innalzare gli investimenti pubblici su livelli nettamente più elevati di quelli raggiunti nel recente passato, senza gravare sugli equilibri di bilancio degli enti locali calabresi, che rimangono peggiori della media del Paese. Tale condizione deriva in parte dalle loro minori entrate tributarie, legate sia alla modesta base imponibile locale sia alla ridotta capacità di riscossione dei tributi.

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

Il territorio della provincia di Cosenza è uno dei più popolosi d'Italia. Nel suo territorio risiedono 670.943 abitanti. Si sviluppa su 6.709,62 kmq occupando quasi per intero la porzione centro-settentrionale della Calabria, dalla costa ionica, ad est, a quella tirrenica, ad ovest, dal Massiccio del Pollino, a nord, all'Altopiano della Sila Grande a sud. Presenta una densità abitativa inferiore a tutte le altre provincie calabresi (ad esclusione di Crotona) e alla media del Mezzogiorno e a quella dell'Italia.

FIGURA 4 - Distribuzione della popolazione residente nelle provincie della Calabria con l'indicazione dell'estensione territoriale e del numero dei comuni.

	▼ Provincia/Città Metropolitana	▼ Popolazione residenti	▼ Superficie km ²	▼ Densità abitanti/km ²	▼ Numero Comuni
1.	Catanzaro CZ	341.008	2.415,41	141	80
2.	Cosenza CS	670.943	6.709,62	100	150
3.	Crotone KR	161.981	1.735,65	93	27
4.	Città Metropolitana di REGGIO CALABRIA RC	517.202	3.210,31	161	97
5.	Vibo Valentia VV	150.166	1.150,62	131	50
Totale		1.841.300	15.221,61	121	404

Dati Istat aggiornati al 31/12/2022

Non mancano pianure, come quella di Sibari, grandi valli, come quella del Crati, zone collinari, come quelle che digradano a nord e ad est della Sila Greca.

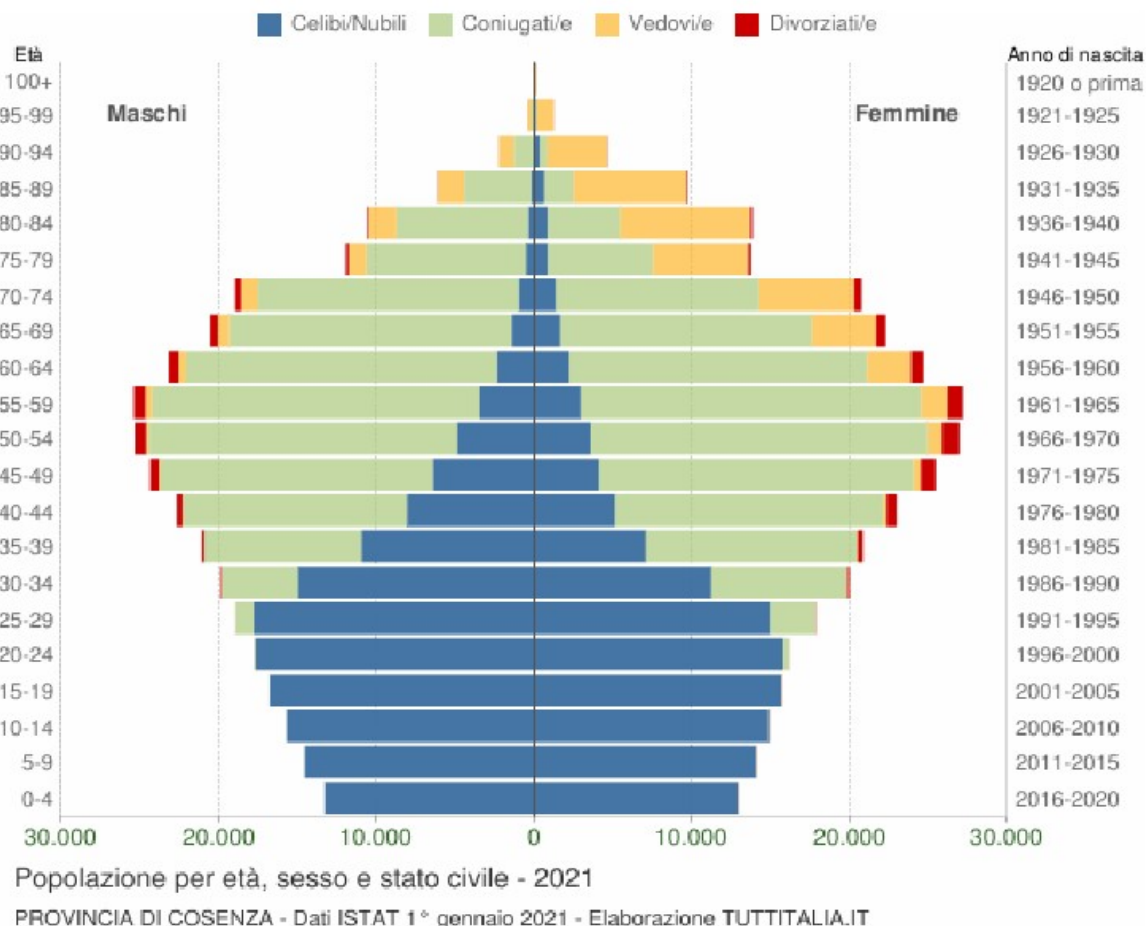
FIGURA 5 - Suddivisione della Superficie

	6.650 kmq
Montagna (in Km ²)	3.604
Collina (in Km ²)	2.693
Pianura (in Km ²)	352

Alla fragile relazione fra un territorio molto esteso e i suoi insediamenti, si aggiunge una struttura della popolazione provinciale che ha subito un progressivo aumento della quota di persone con un'età uguale o maggiore ai 65 anni.

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in provincia di Cosenza per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2021.

FIGURA 6 -Distribuzione della popolazione residente in provincia di Cosenza per età, sesso e stato civile



La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati. I residenti con età 0-14 anni sono 85.400 (12,6%), quelli con età 15-64 anni sono 433.349 (64,2%), quelli con 65 e più anni sono 157.370 (23,2%), nell'intera azienda, con un indice di vecchiaia (popolazione => 65 anni/giovani 0/14), per l'intera azienda pari a 1,84% ovvero 184 anziani ogni 100 giovani (nel 2020 il valore era di 181,3 anziani per ogni 100 giovani, con un valore che di anno in anno cresce costantemente).

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

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

FIGURA 7 -Struttura della popolazione e indicatori demografici della provincia di Cosenza negli ultimi anni



La Provincia di Cosenza prima del triennio 2016-2018 contava 155 Comuni. Oggi, in seguito all'unione dei comuni di Pedace, Serra Pedace, Casole Bruzio, Trenta e Spezzano Piccolo (oggi fusi nel Comune di Casali del Manco) e, più tardi di quella di Corigliano e Rossano (oggi fusi nel Comune di Corigliano-Rossano), conta 150 comuni. Nella provincia di Cosenza, non ci sono comuni con popolazione pari 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, molti dei ubicati nelle aree interne, montane e collinari.

FIGURA 8 - Classificazione dei comuni cosentini secondo la densità abitativa e la zona altimetrica estesa

Densità abitativa Ab/Km ²	Valori assoluti	Valori percentuali
(0-- 49)	41	26,5
(49,01-- 77)	37	23,9
(77,01-- 157)	40	25,8
(157+)	37	23,9
Totale	155	100
Zona altimetrica estesa	Valori assoluti	Valori percentuali
Montagna interna	53	34,2
Montagna litoranea	27	17,4
Collina interna	43	27,7
Collina litoranea	25	16,1
Pianura	7	4,5
Totale	155	100

Fonte: propria elaborazione su dati Istat

Uno dei principali compiti della “Istituzione Provincia” è rappresentato da un complesso di azioni di assistenza tecnica e operativa che si concretizza a partire dalla pianificazione dei servizi in forma integrata, intersettoriale, riconducibile alla programmazione socio-economica della Provincia stessa.

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 circa 3.000 km.

Figura 9 -Estensione della Provincia

Posizione	Provincia	Superficie (Km ²)
1	Foggia	6.966
2	Cuneo	6.902
3	Torino	6.829
4	Cosenza	6.650

Figura 10 -Altri numeri della Provincia di Cosenza

Altri numeri della Provincia di Cosenza	
Parchi Nazionali	2
Aree termali	5
Indice di dotazione rete stradale (Italia 100)	109.7
Indice di dotazione ferrovia (Italia 100)	89.9

La struttura economica e sociale del territorio cosentino poggia sulla presenza di risorse ambientali e culturali che assegnano all'area una sua identità e una sua caratterizzazione. Per definire il perimetro del capitale culturale del territorio e le sue dimensioni occorre fare riferimento al patrimonio "giacente" ovvero all'eredità materiale delle espressioni culturali del passato e al patrimonio "vivente", ovvero all'insieme delle attività culturali che sul territorio si svolgono e che lo animano, coinvolgendone gli attori.

Sul territorio cosentino è possibile individuare, nell'ambito del "patrimonio giacente", almeno 15 parchi e riserve naturali, 6 siti archeologici, 50 musei, senza parlare della presenza di 77 edifici storici, come palazzi, ville, castelli e rocche e 29 fra abbazie e luoghi di culto importanti. Sempre nel patrimonio giacente si possono annoverare quei luoghi riconosciuti da associazioni e iniziative di valorizzazione del territorio italiano, come le Bandiere blu (7 in provincia di Cosenza), le Bandiere arancioni del Touring Club (2), i Borghi più belli d'Italia (7), i Borghi autentici (11), le Città Slow (1).

La dimensione del patrimonio "vivente", e cioè quella degli eventi culturali di qualità, appare altrettanto ricca, con oltre quaranta manifestazioni e iniziative, cui si affiancano festival e sagre con una rinomanza che supera abbondantemente i confini locali. Con un numero di imprese attive nel campo delle industrie creative e culturali (dalla tutela del patrimonio storico-artistico, alla produzione nell'ambito delle performing arts e delle arti visive) che supera le duemila unità e che crea oltre 400 milioni di euro di valore aggiunto, impiegando circa novemila addetti, il capitale produttivo disponibile diventa, nello stesso tempo, il "motore" della capacità di offerta culturale e il "software" al servizio del patrimonio giacente e vivente, con importanti ricadute sul piano economico e delle potenzialità di sviluppo del territorio (fonte: Censis e Camera di Commercio Cosenza).

Figura 11 -La quantificazione del capitale culturale della Provincia di Cosenza per tipologia di componenti

Componenti	v.a.
Patrimonio giacente	
Parchi e riserve naturali	15
Siti archeologici	6
Musei	50
Geositi (beni geologici-geomorfologici di un territorio, elementi di pregio scientifico e ambientale del patrimonio paesaggistico)	20
Palazzi, ville, castelli e rocche	77
Abbazie e luoghi di culto di rilievo	29
Fonti, sorgenti e terme	3
Bandiere arancioni del Touring Club italiano	2
Borghi più belli d'Italia	7
Borghi autentici	11
Città slow	1
Comuni con patrimonio edilizio storico (*)	42
Bandiere blu (spiagge più belle d'Italia)	7
Capitale produttivo	
Numero Imprese del settore produttivo culturale (**)	2.375
Valore aggiunto (mln €)	404,8
Occupati (mgl)	9,2
Patrimonio vivente (eventi culturali di qualità nel 2019)	
Festival	4
Sagre	5
Eventi	43

Accanto al “patrimonio giacente”, anche le attività produttive sono un elemento di identificazione. Da una ricerca svolta dal Censis e Camera di Commercio Cosenza risulta che il giudizio espresso in funzione della capacità di attrazione e delle opportunità occupazionali si concentra intorno a tre item: il turismo, con il 49,5% delle risposte, il settore agroalimentare e l’enogastronomia (40,4%), l’agricoltura (35,8%, fig. 8). Più distanti le altre opzioni, come l’accoglienza e la ristorazione (12,8%), l’artigianato (10,1%), le attività culturali (7,9%), ma in ogni caso, anche dalle opinioni espresse dalla popolazione sembra ormai consolidata la visione di un’economia locale fortemente radicata intorno a una filiera che mette insieme il settore primario, quello alimentare e il turismo e che rappresenta anche il modo migliore per valorizzare i prodotti della terra e l’ambiente naturale.

Nell’ambito del contesto esterno, la strategia di gestione del rischio non può prescindere dall’esame delle caratteristiche territoriali (economiche, sociali e criminologiche) di riferimento e delle principali influenze e pressioni cui la Provincia di Cosenza potrebbe essere, virtualmente, sottoposta. Dall’analisi degli aspetti che possono maggiormente coinvolgere l’Ente sotto il profilo del rischio di eventi corruttivi, anche in relazione alle residue funzioni rimaste alla Provincia successivamente al processo di riordino istituzionale attualmente vigente, non emerge un quadro di particolare allarme. Sotto il profilo del contesto interno permette di considerare la politica anticorruptiva intrapresa dalla Provincia di Cosenza nel corso degli anni come adeguata, se presi a riferimento i seguenti elementi:

- procedimenti giudiziari avviati o conclusi, nel corso del 2022, a carico dei dipendenti;
- procedimenti disciplinari rilevanti ai fini anticorruptivi avviati o conclusi, nel corso del 2022;
- eventuali procedimenti avviati o conclusi, nel 2022, per responsabilità amministrativo-contabile presso la Corte dei Conti;
- esito attività di controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti dirigenziali - anno 2022;
- esito attività di monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti.

Dagli elementi considerati non emergono criticità tali da dover rivedere, nel complesso, la politica anticorruptiva dell’Ente. Ai fini della verifica del contesto interno in termini di condizionamenti impropri, si evidenzia, in primo luogo, che il vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Cosenza prevede un’articolata disciplina delle varie fattispecie di conflitto di interessi. Sempre sotto tale profilo, l’attenzione della Provincia di Cosenza in tema di benessere organizzativo è stata costante.

1.2 Analisi del contesto interno

Organi di indirizzo politico

L’attuale assetto istituzionale è delineato dalla legge n. 56 del 7 aprile 2014, all’art. 1, commi 51 e seguenti.

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.

I consiglieri eletti nella consultazione elettorale del 18 Dicembre 2021 sono 16 di cui n.12 uomini e n. 4 donne. Con deliberazione del Consiglio provinciale n. 36 del 13.12.2022 sono state istituite n. 5 Commissioni consiliari permanenti, formate, ognuna, da n. 9 Consiglieri.

La composizione del Consiglio provinciale verrà rinnovata a seguito delle elezioni di secondo grado, indette con Decreto del Presidente n. 6 del 27.10.2023 per il 20 dicembre 2023. Data la riduzione della popolazione residente nel territorio provinciale a n. 674.543 abitanti (*dati del censimento ufficiale della popolazione ISTAT al 31.12.2021, approvato con D.P.R. 20.1.2023 in G.U. serie gen. n. 53, s.o. n. 10 del 3.3.2023*) in base all’art. 1, comma 67 della legge n. 56/2014 i consiglieri da eleggere saranno nel minor numero di 12.

L'Assemblea dei Sindaci ha poteri propositivi, consultivi e di controllo secondo quanto disposto dallo statuto. L'assemblea dei sindaci adotta o respinge lo statuto proposto dal consiglio e le sue successive modificazioni con i voti che rappresentino almeno un terzo dei comuni compresi nella provincia e la maggioranza della popolazione complessivamente residente. L'assemblea dei sindaci è costituita dai sindaci dei comuni appartenenti alla provincia.

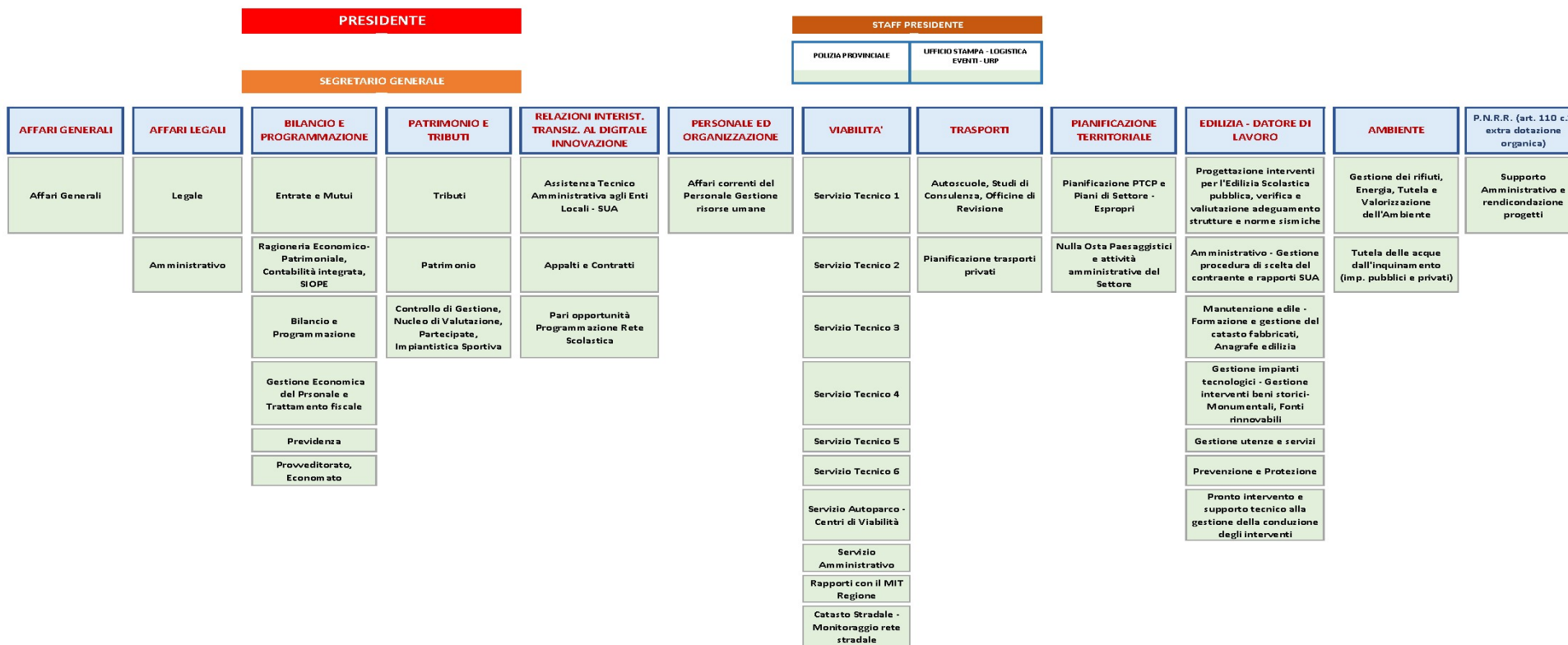
Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

I dati relativi alle risorse finanziarie dell'Ente possono rinvenirsi nel bilancio triennale 2023-2025, approvato in via definitiva dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 28 del 16.10.2023 e nel relativo Documento Unico di programmazione. Tali documenti sono pubblicati sul sito internet istituzionale dell'Ente.

1.2.1 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 e da 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).

Organigramma dell'Ente



I **Settori** sono concepiti come articolazioni di primo livello, costituiscono le strutture organizzative di massima dimensione dell'Ente, dotate di complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alla tipologia della domanda, all'autonomia funzionale. Ai Settori sono assegnate risorse umane adeguate per competenza e professionalità e sono affidate funzioni ed attività che esercitano con autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi fissati dall'Organo di Governo. I Settori si articolano secondo criteri di funzionalità, tesi al raggiungimento di precisi risultati, con possibilità di aggregazione e disaggregazione dinamica in funzione degli obiettivi posti, dell'omogeneità delle funzioni e dei servizi e della realizzazione del programma amministrativo.

I **Servizi** sono concepiti come articolazioni di secondo livello dotate di autonomia operativa e definite per funzioni omogenee, costituiscono le strutture di minore dimensione nelle quali può essere suddiviso un Settore caratterizzato da specifica competenza di intervento e da prodotti/servizi chiaramente identificabili ed assumono la funzione di Posizione Organizzativa dell'Area dei Funzionari e di elevata professionalità. I funzionari responsabili rispondono al Dirigente del risultato dell'attività svolta dagli Uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa.

Per lo svolgimento di specifiche attività di raccordo tra politica e amministrazione sono costituiti gli uffici in posizione di staff, strutture speciali non dotate di competenza gestionale, disaggregate e autonome rispetto alla normale articolazione della struttura, poste alle dirette dipendenze del Presidente stesso.

La specificità organizzativa della Presidenza si configura come apparato organizzativo costituito da n. 2 unità addette alla Segreteria e n. 1 unità addetta al cerimoniale (scelti direttamente dal Presidente con proprio decreto, *intuitu personae*).

Le normative intervenute in questi ultimi anni in materia di personale degli enti locali ed in particolare il blocco del *turn over*, hanno avuto un impatto rilevante sulla consistenza quantitativa della dotazione organica della Provincia di Cosenza che si è notevolmente ridotta nel corso degli ultimi sette anni (2015/2022), passando da 646 unità del 2015 a 303 (al 31 dicembre 2022). Motivi concomitanti hanno determinato la predetta contrazione di personale ed in particolare: collocamento in quiescenza di personale, passaggio di personale presso altre amministrazioni a seguito di processi di mobilità, comandi e il trasferimento nei ruoli regionali dei dipendenti interessati dallo spostamento di funzioni e competenze determinato dall'entrata in vigore della legge 56/2014.

Come accennato, i dipendenti della Provincia di Cosenza al 31/12/2022 sono 303, dei quali 240 uomini e 63 donne.

Figura 2 – Ripartizione del personale della Provincia di Cosenza (in servizio al 31.12.2022) per genere ed età nei livelli di categoria economica

INQUADRAMENTO	Classi età e genere									
	UOMINI(240)					DONNE(63)				
	<30	da31 a40	da41 a 50	da51 a60	>di60	<30	da31 a40	da41 a50	da51 a60	>di60
OPERATORI	1	1	5	53	46			1	1	1
ISTRUTTORI		4	17	26	23		2	5	5	10
FUNZIONARI		1	16	33	11			16	15	6
DIRIGENTI			2	1						1
Totale personale	1	6	40	113	80	0	2	22	21	18
Genere										
INQUADRAMENTO	UOMINI				DONNE				TOTALE	
OPERATORI	106				3				109	
ISTRUTTORI	70				22				92	
FUNZIONARI	61				37				98	
DIRIGENTI	3				1				4	
TOT	240				63				303	

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si possono trarre le seguenti considerazioni:

Rispetto al totale dei/delle dipendenti, la fascia di età più diffusa è quella tra i 51 anni e i 60 anni. È opportuno porre l'accento sul fatto che segue come fascia d'età più numerosa, quella che supera i 60 anni di età. Questi dati fanno emergere la necessità di considerare le esigenze di queste fasce di conciliazione non più o non solo legate alla cura di figli in età pre/scolare o scolare; bensì, ipoteticamente, legate al doppio ruolo di cura verso persone non più autosufficienti e, nel contempo, verso figli non ancora autonomi. Da segnalare l'importanza, inoltre, sempre crescente, delle esigenze di cura della propria salute.

L'Ente dovrà tener conto, altresì, di alcuni campanelli di allarme tra cui una maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga, ma anche una maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato.

1.2.2 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**).

2. SEZIONE: 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.

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

In questa sezione saranno definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Verranno indicate in elenco le procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione. 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 di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

Gli indirizzi strategici 2023/2025 sviluppano dieci tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e poi le linee programmatiche di mandato del Presidente in carica 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

INDIRIZZI STRATEGICI	
Viabilità – Mobilità – Trasporti	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.

<p>Ambiente e Territorio</p>	<p>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.</p>
<p>Edilizia Scolastica</p>	<p>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.</p>
<p>Dimensionamento Scolastico – Pari Opportunità</p>	<p>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.</p>
<p>Assistenza Tecnico Amministrativa agli Enti Locali – SUA</p>	<p>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</p>
<p>Rinnovata struttura organizzativa - Personale</p>	<p>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 nontitolari 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.</p>
<p>Polizia Provinciale</p>	<p>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.</p>

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 sottosezione 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 2023/2025, definitivamente approvato con deliberazione del Consiglio provinciale nr. 28 del 16.10.2023, alla quale si rinvia per il dettaglio, e i quali rappresentano lo sviluppo delle linee programmatiche di governo 2022/2026, approvate con atto del Consiglio nr. 14 del 27.07.2022.

Al fine di individuare una metodologia per definire il contenuto relativo al valore pubblico, si è operata una selezione degli obiettivi del DUP 2023/2025 ritenuti di 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. 50 obiettivi operativi, identificabili quali obiettivi di valore pubblico, 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 2023-2025, approvato con decreto presidenziale nr. 62 del 23.10.2023. 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 di P.O. relative a servizi posti alle dirette dipendenze del presidente, unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2023/2025.

Tali obiettivi sono stati definiti con la struttura organizzativa dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2023/2025 (definitivamente approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale 28 del 16.10.2023) 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 2023/2025, in una visione più ampia della strategia del DUP, e gli indicatori con i valori attesi previsti per il 2023, ai fini della realizzazione degli obiettivi gestionali.

Di seguito ed in sintesi, si riportano l'elenco degli obiettivi di gestione della Performance 2023, con indicazione degli obiettivi operativi del DUP di riferimento, le pesature e le aree organizzative di assegnazione alle varie strutture dell'Ente.

OBIETTIVI 2023

SETTORE	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESATURA SUL SETTORE
Affari Generali	Istituzione del Registro informatizzato degli accessi ai sensi delle Linee Guida Anac delibera nr. 1309/2016, ex Legge 241/1990, civico e generalizzato	Registro e Pubblicazione in Amministrazione Trasparente secondo indicazioni Anac	35%
Affari Generali	Ottimizzazione dei flussi documentali informatici. Implementazione gestione informatica protocollo.	Almeno l'80% dei documenti in entrata devono essere digitalizzati nel protocollo	35%
Affari Generali	Attuazione Legge 482/1999 statale. Legge 15/2022 Regionale mediante la gestione dei relativi fondi messi a disposizione. Minoranze Linguistiche.	Nr progetti finanziati / nr progetti giudicati ammissibili	30%
Ambiente	Contrarre i tempi di rilascio della AUA (Autorizzazioni Uniche Ambientali)	Nr imprese che ottengono le autorizzazioni / nr richieste	40%
Ambiente	Attività amministrativa e di controllo in materia di rifiuti e bonifiche	Controlli effettuati / controlli da effettuare	30%
Ambiente	Attività amministrativa e di controllo in materia di Tutela delle acque dall'inquinamento	Autorizzazioni rilasciate / Autorizzazioni richieste	30%
Affari Legali	Gestione del contenzioso: Giudiziale e stragiudiziale.	Nr rilascio pareri entro 30 gg dalla richiesta / nr delle richieste pervenute	40%
Affari Legali	Riduzione quantitativa complessiva dell'ammontare delle condanne alle spese per le cause affidate agli avvocati interni.	Riduzione delle spese condannati rispetto all'anno precedente di almeno il 10%	20%
Affari Legali	Recupero crediti di spettanza dell'amministrazione	Nr di pratiche complessive definite / nr di pratiche avviate al recupero con atti giudiziali ovvero con	20%

		recupero effettivo delle somme	
Affari Legali	Definizione sentenze esecutive e definitive con accordi rivolti alla riduzione del capitale e delle somme accessorie di condanna	Riduzione media della spesa rispetto al capitale ed alle somme accessorie di condanna di almeno il 20%	20%
Patrimonio e Tributi	Definizione vertenza Palazzo degli Uffici in c.da Vaglio Lise di Cosenza v/Regione Calabria	Avvio della procedura e/o eventuale definizione contrattuale con la Regione	35%
Patrimonio e Tributi	Verifica quali-quantitativa delle concessioni per passi carrabili su strade provinciali con il supporto della Polizia Provinciale	Costituzione gruppo di lavoro intersettoriale	30%
Patrimonio e Tributi	Valorizzare le palestre scolastiche di competenza del patrimonio della Provincia mediante emanazione del relativo bando per la concessione a terzi ponendo in essere gli atti consequenziali fino alla fine degli atti concessori.	Nr. Concessioni rilasciate / nr di istanze presentate	35%
Bilancio e Programmazione	Tempestività dei tempi medi di pagamento v/fornitori rispetto all'anno precedente.	Diminuzione gg di ritardo nei pagamenti rispetto l'anno precedente	30%
Bilancio e Programmazione	Procedura per il nuovo affidamento della Tesoreria Provinciale.	Miglioramento dell'efficienza del servizio	40%
Bilancio e Programmazione	Rinegoziazione mutui CDP per maggiore liquidità	Maggiore disponibilità liquida di almeno 2 mln	30%
Edilizia – Datore di Lavoro	Completamento opere avviate negli esercizi precedenti.	Nr liquidazione / nr SAL presentati	30%
Edilizia – Datore di Lavoro	Interventi di adeguamento sismico degli edifici scolastici previsti nell'elenco annuale.	Nr affidamento progetti / nr opere previste nel piano triennale	25%
Edilizia – Datore di Lavoro	Manutenzione opere edili ed impianti degli edifici pubblici e scolastici.	Nr lavori affidati / nr interventi programmati	20%
Edilizia – Datore di Lavoro	Applicazione D.lgs. 81/08 (T.U. Sicurezza)	numero visite mediche effettuate/ numero visite programmate	25%
Personale ed	Regolamento performance individuale del personale non	Sottoscrizione CCDI con nuovo regolamento	30%

Organizzazione	dirigente con attivazione di una nuova scheda di valutazione con decorrenza 01.01.2024.	Misurazione Performance Individuale.	
Personale ed Organizzazione	Redazione del Piano Triennale (2023 / 2025) del Fabbisogno Personale – Annualità 2023 – quale sezione inserita nel PIAO 2023/2025	Approvazione complessiva del PIAO con disposizione del Presidente, previo parere positivo del Collegio dei Revisori sulla specifica sezione.	25%
Personale ed Organizzazione	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 40% dei dipendenti	20%
Personale ed Organizzazione	Attivazione di una nuova procedura di gestione di presenze, assenze, ferie, permessi, missioni e relativo protocollo integralmente ed esclusivamente in forma materializzata.	Attivazione del sistema.	25%
Pianificazione Territoriale	Autorizzazioni Paesaggistiche	Autorizzazioni paesaggistiche rilasciate / totale presentate	50%
Pianificazione Territoriale	Approvazione Strumenti Urbanistici Comunali (PSC/PSA, PCS)	Nr istruttorie avviate / nr istanze prodotte dai Comuni	25%
Pianificazione Territoriale	Espropri	Tempi medi per raggiungere al decreto di espropri o atti equivalenti rispetto ai tempi modi previsti dal DPR	25%
P.N.R.R.	Gestione e Pianificazione dei potenziali fondi	Rispetto dei tempi previsti in ordine all'ottenimento e all'utilizzo dei relativi finanziamenti	50%
P.N.R.R.	Organizzazione attività a supporto dei Comuni (sondaggi, approfondimenti,...)	Organizzare almeno 2 incontri l'anno	20%
P.N.R.R.	Pubblicizzazione, trasparenza e comunicazione del nuovo Settore	Alimentazione e costante aggiornamento con news e corsi organizzati	30%

Polizia Provinciale	Attività resa di restituzione degli immobili di proprietà della Provincia detenuti sine titolo da terzi.	Recupero di almeno 2 immobili	35%
Polizia Provinciale	Attività operativa in materia di polizia ambientale	Nr controlli / nr pttuglie	25%
Polizia Provinciale	Attivazione sistema Oculus	Monitoraggio costante su almeno l'80% degli autoveicoli	20%
Polizia Provinciale	Verifica di eventuali abusivismi in particolare riferiti ad impianti pubblicitari e passi carrabili	Controllo su almeno il 70% del territorio	20%
Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione	Dimensionamento scolastico	Delibera di Consiglio e successiva approvazione da parte della Regione Calabria.	35%
Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione	Stazione Unica Appaltante	Predisporre almeno l'80% delle gare richieste pervenute al 30 novembre 2023	35%
Relazioni Interistituzionali transizione al Digitale Innovazione	Transizione al Digitale Innovativo	Digitalizzare l'80% dei documenti sia in entrata che in uscita.	30%
Trasporti	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.	35%
Trasporti	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	35%
Trasporti	Migliorare la qualità dei servizi erogati attraverso l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti in materia di rilascio licenze trasporto	Durata media dei procedimenti / durata max dei procedimenti prevista	30%

	cose in Conto Proprio.		
Viabilità	Manutenzione ordinaria delle strade provinciali	Importo complessivo degli interventi realizzati / importo complessivo degli interventi programmatici	30%
Viabilità	Realizzazione delle Opere inerenti al viabilità previste nel Piano Triennale dei lavori pubblici per ciascuna annualità	Importo complessivo delle procedure di affidamento realizzate / importo complessivo interventi previsti nell'Elenco Annuale	30%
Viabilità	Realizzazione del catasto della rete stradale	Elaborazione schede stradali per almeno il 30%	20%
Viabilità	Individuazione punti di riferimento installazione cartelloni pubblicitari da affidare in partnership pubblico/privato	Individuazione di almeno il 70% dei potenziali punti di riferimento	20%
Segreteria Generale	Sovrintendenza e coordinamento delle attività dei Dirigenti	Nr. 5 direttive/circolari (almeno) annue rivolte ai Dirigenti	40%
Segreteria Generale	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Sezione del PIAO	Aggiornamento del PTPCT quale sezione del PIAO alle sopravvenute disposizioni normative e all'ultimo PNA emanato dall'Anac	30%
Segreteria Generale	Elezioni per il rinnovo del Consiglio provinciale	Attività di coordinamento dell'intero procedimento elettorale 2023, al fine di garantirne legittimità ed efficienza	30%
Ufficio Stampa- Logistica Eventi-Urp	Istituzione Carta dei servizi	Redazione della nuova Carta dei servizi	30%
Ufficio Stampa – Logistica Eventi – Urp	Cura degli eventi e manifestazione organizzati dall'Ente.	Nr eventi organizzati / nr eventi programmati con esito positivo	35%
Ufficio Stampa – Logistica Eventi – Urp	Promozione delle attività istituzionali attraverso i mass media e i social.	Nr comunicati stampa non inferiore a nr 20 l'anno	35%

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
<p>Presidente*</p> <p>*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).</p>	<p>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 (PTPCT).</p>	<p>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.</p>
<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>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:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -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 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). 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, <i>“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”</i>;</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione <i>“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</i></p>

	<p><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.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><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 del PTPCT.</p>	<p>- 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;</p> <p>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>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>”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della StazioneAppaltante (RASA)</p>	<p>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</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei</p>

	dell'articolazione in centri di costo.	<p>dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
Dirigenti	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>Partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>Propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>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);</p> <p>Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>Suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) - Elevata Qualificazione	<p>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.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare</p>	

	<p>flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>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</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
Dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>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.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Ente.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al RPCT o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le</p>	<p>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</p>

	<p>disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo della Provincia di Cosenza, segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
--	---	---

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	<p>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.</p>
Nucleo di valutazione	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>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;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>

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 dinatura programmatica.
Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) / Ufficio Contenzioso del lavoro (U.C.L.)	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.

La Provincia di Cosenza, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Identificazione:** consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi per ciascun processo.
2. **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) x 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:

- trascurabile (1)
- medio - basso (da 2 a 4)
- rilevante (da 5 a 12)
- critico (da 15 a 25)

PROBABILITA'	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				

3. 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
B) Affidamento di lavori, servizi e forniture anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	RILEVANTE
	Nomina Rup	RILEVANTE
	Individuazione dello strumento/ istituto dell'affidamento	RILEVANTE
	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
	Redazione contabilità dei lavori, servizi e forniture (es.: registri di contabilità; stati di avanzamento; certificati di pagamento ecc.)	RILEVANTE
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediate per il destinatario	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 privati	RILEVANTE
	Concessioni e autorizzazioni su beni, mobile 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 passivi	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	RILEVANTE

	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 “semplice”, Accesso civico “generalizzato”, Accesso “documentale”	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accessocivico generalizzato pervenute
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 2024	RPCT	Approvazione aggiornamento
	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	Tempestivamente e	Dirigenti	Report n.

	dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti interessati nelle procedure di gara	con immediatezza		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	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 verifici 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 Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Pantouflage	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 specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato	Per tutta la durata del Piano	Dirigenti	% adeguamento

	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			
	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 15/12 di ognianno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in casodi 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 sideve 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 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'attestazion e annuale del Nucleo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio comeattestato dal Nucleo di valutazione > 1,2
	Completezza del contenuto			Valore medio comeattestato 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'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

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

SISTEMA di CONTROLLO e MONITORAGGIO

MISURA DI PREVENZIONE	AZIONI	INDICATORE	RESPONSABILE	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 2024	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 interessi	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
	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
Pantouflage-revolvingdoors	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. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	% adeguamento	Dirigenti	Per tutta la validità del presente Piano	verifica a campione
	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	Diffusione e conoscenza applicativo software	n. sessioni formative-informative	R.P.C.T.	Entro il 31/12 di	verifica attuazione

illeciti				ogni anno	
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

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.

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, tra il personale titolare di posizione organizzativa in servizio presso la struttura di riferimento. I Dirigenti vigilano sull'operato degli Incaricati individuati, rimanendo direttamente responsabili dell'adempimento degli obblighi di trasparenza.

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.

Accesso civico

L'art. 5 del decreto trasparenza come novellato dal d.lgs. n. 97/2016 disciplina due diverse tipologie di accesso civico.

Mentre l'accesso civico c.d. "semplice" è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni per i quali sussistono specifici obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nel caso di mancata osservanza degli stessi, l'accesso civico "generalizzato" previsto al secondo comma stabilisce il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, "ulteriori" rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, fatti salvi le esclusioni e i limiti stabiliti dalla legge al fine della tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

Con Delibera n. 1309 del 28/12/2016 l'A.N.AC. ha adottato specifiche "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013".

In entrambe le fattispecie la richiesta di accesso civico è gratuita, non è soggetta a limitazioni di tipo soggettivo e non deve essere motivata.

L'istanza può essere trasmessa per via telematica, a mezzo posta o direttamente presso l'Ufficio Protocollo dell'Ente unitamente a copia fotostatica non autenticata del documento di identità, compilando gli appositi moduli disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione: Accesso civico" del sito istituzionale dell'Ente.

Considerato che il d.lgs. 97/2016 ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), questa Provincia delega le funzioni relative all'accesso civico al Dirigente del Settore Affari Generali, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al Responsabile stesso (Delibera A.N.AC. n. 50/2013).

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati. In caso di accoglimento, l'Ente provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

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

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine sopra indicato, il richiedente può presentare richiesta di riesame al R.P.C.T., che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

In ogni caso, a fronte del rifiuto espresso, del differimento o dell'inerzia dell'amministrazione, il richiedente può attivare la tutela giurisdizionale davanti al giudice amministrativo, ai sensi dell'articolo 116 del D.Lgs. n. 104 del 2010 (Codice del processo amministrativo).

Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza (accesso civico semplice), il R.P.C.T. ha l'obbligo di segnalare i casi di ulteriore perdurante inadempimento o adempimento parziale, rispetto alla richiesta di accesso civico, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, nonché al vertice politico dell'Ente, all'A.N.AC. e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

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

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 2021-2023 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.

Nell'anno 2023 il Presidente con la Disposizione n. 29 del 20/06/2023 è stato dato indirizzo al fine di procedere all'individuazione dei componenti del CUG il cui mandato è cessato. L'iter amministrativo avviato dal Responsabile di Servizio pro-tempore non è stato concluso ed a far data dal 08/08/2023 la competenza è passata dal Settore Affari Generali al Settore Relazioni Interistituzionali che ha individuato nuovo Responsabile con Determinazione Dirigenziale del 26 settembre 2023. La ricostituzione del CUG sarà completata nel mese di novembre 2023.

L'aggiornamento 2022 del PAP 2021/2023 è stato approvato con Disposizione del Presidente n. 6 del 31/01/2022. L'**aggiornamento 2023 del piano delle azioni positive 2021/2023** viene approvato con Disposizione del Presidente nell'ambito del PIAO 2023-2025 e pubblicato sul sito internet della Provincia di Cosenza nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente, a seguito della trasmissione al CUG ed alla Consigliera di parità provinciale (nota pec prot. n. 63929 del 21/11/2023).

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 con il vigente Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 adottato, per il 2023 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 31/12/2022

Di seguito si evidenziano i dati numerici sul personale dell'Ente negli anni 2019 – 2020 e 2021. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2021 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 31.12.2022 del personale in attività presso la Provincia di Cosenza:

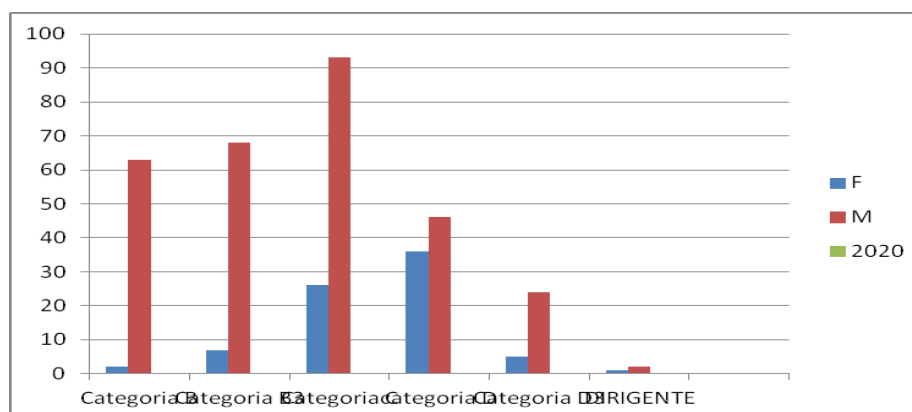
Personale in servizio anno 2019			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	63	65
Categoria B3	7	68	75
Categoria C	26	93	119
categoria D	36	46	82
Categoria D3	5	24	29
DIRIGENTE	1	2	3
Totale complessivo	77	296	373

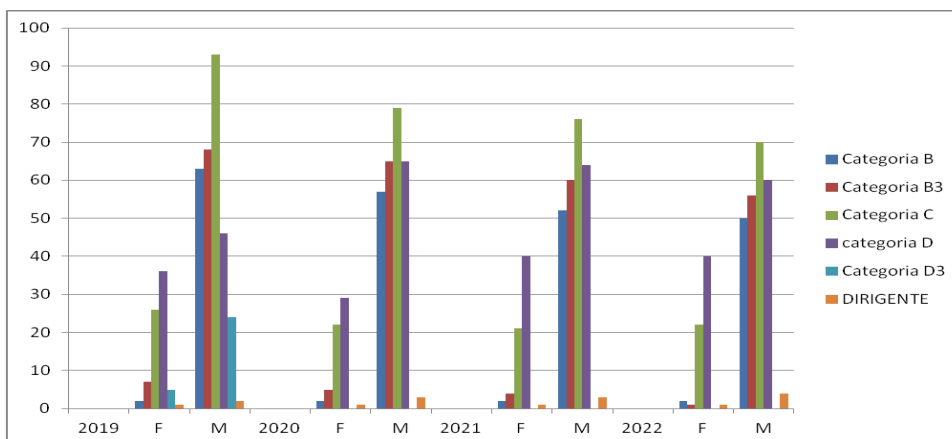
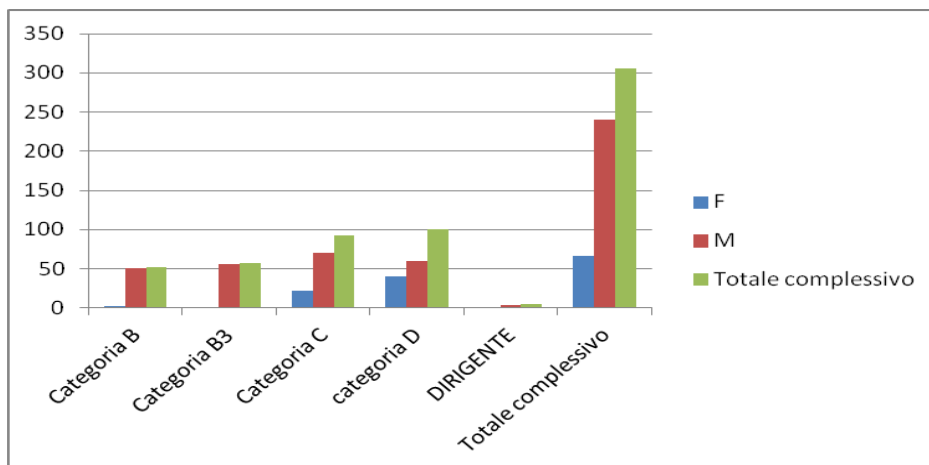
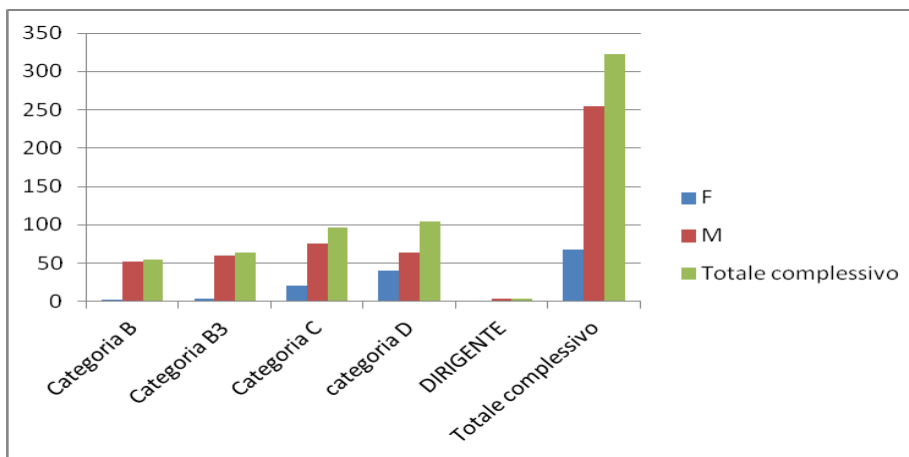
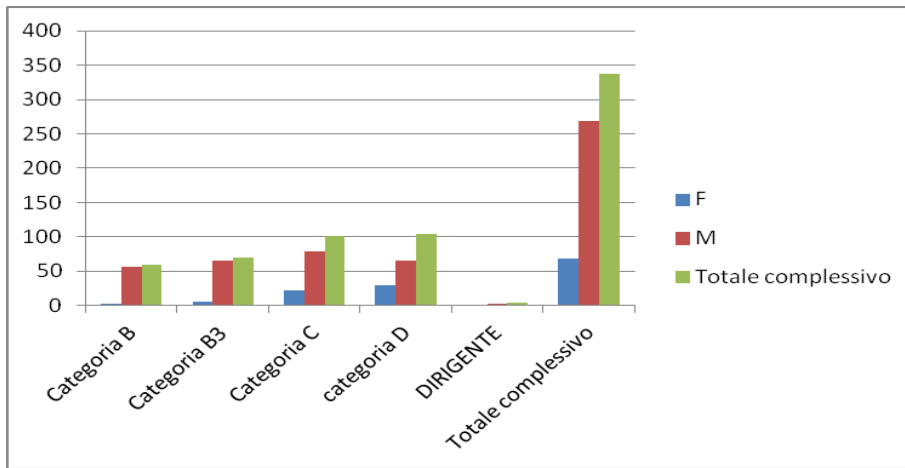
Personale in servizio anno 2020			
	F	M	Totale complessivo
Categoria B	2	57	59
Categoria B3	5	65	70
Categoria C	22	79	101
categoria D	29	65	104
DIRIGENTE	1	3	4
Totale complessivo	69	269	338

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

Dalle tabelle riportate – trasmesse dal Settore Ordinamento ed Organizzazione del Personale ed Organizzazione – si evince come il totale complessivo del numero dei dipendenti sia passato da 373 unità del 2019 a 306 unità al 31/12/2022 con una diminuzione di 67 unità (di cui 11 donne e 56 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 2022 rispetto al 2019 passando dall’anno 2019 da 296 a 240 uomini nell’anno 2022. La percentuale di presenza di genere del 20% di genere femminile ed 80% di genere maschile del 2020 passa nel 2022 al 22% di genere femminile ed al 78% di genere maschile.





In questo scenario la Provincia di Cosenza aggiorna il Piano delle Azioni Positive 2021/2023 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 2023 del PAP 2021-2023

Il Piano di Azioni Positive è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente. Il Piano delle Azioni Positive 2021/23 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 2021/23, 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 triennio 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.

3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è uno degli obiettivi principali del nostro Paese, 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. 2022-2024 è un importante strumento per la definizione dell'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

A sua volta il PNRR dedica grande importanza agli interventi per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

L'attuale contesto ICT dell'Ente

L'Ente ha nominato il Responsabile per la Transizione al Digitale ed ha attivato un servizio di supporto specialistico con la Società Transizione Digitale S.r.l. di Andrea Marella, per guidare l'Ente verso l'erogazione full digital dei servizi nel rispetto dei principi guida definiti dal Piano Nazionale per la Transizione al Digitale.

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* ridondata da 8 KW.

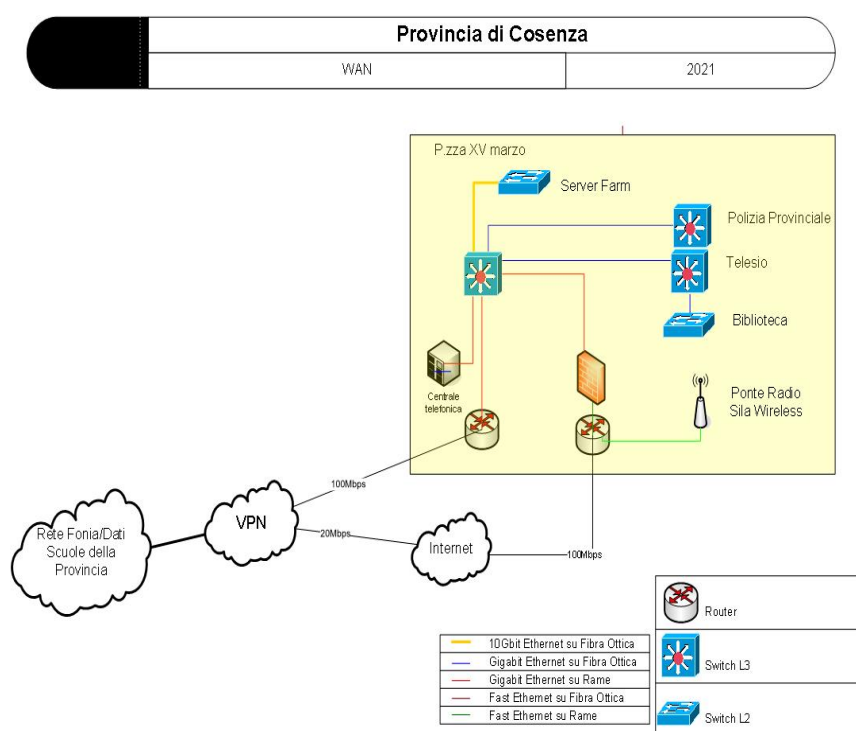
Tutti i *server* sono stati, nel tempo, consolidati in un ambiente di virtualizzazione VMWare per garantire una migliore disponibilità ed una relativa immunità ai guasti. Segue l'elenco delle macchine virtuali:

Nome Macchina	Servizio/Funzionalità	Sistema Operativo
ProvCsDC1	Dominio Windows	Win SRV2012 R2
ProvCsDC2	Dominio Windows	Win SRV2012 R2
Pec-App	Application Server PEC	Win SRV2012 R2
Pec-Db1	DB PEC Organizer	Win SRV2012 R2
Pec-Db2	DB PEC Organizer	Win SRV2012 R2
ReverseProxy	Ngmx reverse proxy server	Ubuntu Server 20.04
Mailserver	Posta elettronica aziendale	Win SRV2012 R2
Giurisweb	Agenda legale	Sme server 7.3
Mida	Vecchio Applicativo Finanziaria	Win SRV2012 R2
Sicraweb-As	Gestione tributi	Win SRV2012 R2
Sicraweb-Db	Gestione tributi	Win SRV2012 R2
ADS_AS	Application Server Finanziaria	Win SRV2012 R2
ADS_DB	Db server Finanziaria	Win SRV2012 R2
ADS_STAMPE	Application Server Finanziaria	Win SRV2012 R2
ADSBOXIR42-VH10	Application Server Finanziaria	Red Hat Enterprise Linux Server 6.9
Serversit	Application Gis	Win SRV2003 R2 ST
Kaspersky	Server di gestione Antivirus	Win SRV2008 ST
Kaspersky-new	Server di gestione Antivirus	Win SRV2012 R2
Fileserver	Cartelle condivise gruppi Active	Win SRV2012 R2
Alice	Application gare ed appalti	WinSRV2012 R2
AppaltiLavori	Application gare ed appalti	CentOS 7.5
Oracle11	Db gare ed appalti	Oracle Linux 7
Logserver	Sistema di gestione log accessi	WINSRV2003 R2
Pmgudb	Gestionale Polizia Provinciale	Oracle Linux 7
Pm	Applicativo gestione patrimoniale	Ubuntu 10.10
Pensionidb	Procedure pensioni	Win Xp Sp3
Veeam	Gestione backup	WinSRV2012 R2
Watchguard	Inventory infrastruttura	Win SRV2012 R2
Terminali	Acquisizioni timbrature da	WinSRV2003 R2
Volta	Server sql di gestione delle	WinSRV2003 R2
Wsus	Server di scaricamento e	Win SRV2012 R2
Imagicle	Fax Server	WinSRV2008 R2
Graylog	Serveri raccolta log	Debian
Stradesicure	Server di visualizzazione dati	WinSRV2003 R2
Perseo	Server Domino per gestione del	WinSRV2012 R2
Web	Domino server – Servizi Online	WinSRV2012 R2
Coseno	Domino server di test	WinSRV2003 R2
Servizi	Domino server – Servizi	WinSRV2012 R2

Portale_New	Portale istituzionale della	WinSRV2012 R2
Zabbix_silawireless	Sistema di controllo	Centos 7
Sipitec	Application Server rilascio nulla	WinSRV2003 R2
SipitecDB	Db server nulla osta paesagistici	WinSRV2003 R2
SipitecPsc	nulla osta paesaggistici	WinSRV2008
RDS57	Rdp server accesso remoto	WinSRV2012 R2
RDP2003	Rdp server accesso remoto	WinSRV2003 R2
Henea	Gestionale fatture energia	Centos7
Siceant	Server di connessione ministero	Win8
OracleAS	Application gestione contabilità	WinSRV2003 R2
OracleDS	Db gestione contabilità finanziaria	WinSRV2003 R2
Proxy	Proxy server Squid per gestione	Linux

b) Connettività

La connettività verso la rete internet e verso la VPN e fornita da altrettanti link SPC su fibra ottica da 100Mbps



c) Applicazioni

Applicazione	Descrizione	Integrazioni	Servizi on-line collegati
Gestione protocollo	Protocollazione della corrispondenza cartacea e PEC in entrata ed uscita	Gestione Determinazioni Conservazione Sostitutiva	
Smart GOV	Sistema Contabile Integrato Gestione bilancio, movimentazioni contabili	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	
Appalti&Affidamenti	Gestione delle gare d'appalto	Portale Imprese	Portale Imprese
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		
Paghe e Contributi	Gestione economica del personale		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 Appalti&Affidamenti	Portale Imprese -Accreditamento -Iscrizione agli elenchi -Consultazione liquidazione fatture
Catasto Nazionale	Sistema d'interscambio dei dati catastali con l'Agenzia delle Entrate		Consultazione on-line Visure catastali on-line agli Enti convenzionati
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		
Gestione servizi trasporto	Gestione studi consulenza, autoscuole, centri di revisione, autotrasportatori		
Ordinanze Polizia	Gestione e ricerca dati, gestione scadenziario		

Qui di seguito si riportano gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della digitalizzazione dell'Amministrazione provinciale.

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	TARGET	TARGET	TARGET
	PARTENZA - 2022	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Servizi online accessibili esclusivamente con SPID	<i>L'Ente non eroga alcun servizio on line accessibile <u>esclusivamente</u> tramite SPID, infatti trattandosi di servizi destinati agli operatori economici si ritiene allo stato più confacente alle necessità di questi ultimi di mantenere anche la modalità di accesso tradizionale.</i>			
N. servizi interamente <i>online</i> , integrati e <i>full digital</i>	4	4	6	8
N. servizi a pagamento che consentono l'uso di PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	1	1	1	1
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PP.AA. tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PP.AA.	0,97	0,975	0,98	0,99
<i>Dataset</i> pubblicati in formato aperto/ n. di <i>dataset</i> previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0	0	1	2
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	0,22	0,22	0,30	0,35
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT	0,03	0,03	0,10	0,20
PC portatili	30	30	30	30
% PC portatili sul totale dei dipendenti	9,4%	10%	10,5%	11%
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	180	180	180	180
Dipendenti con firma digitale	35	35	40	50

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 dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

All'uopo si rimanda agli obiettivi connessi alla salute finanziaria dell'ente ricompresi tra quelli di cui alla precedente sottosezione di programmazione 2.2 *Performance*.

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

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

La pandemia occorsa nel 2020 ha reso necessario, in tutti i casi in cui ciò fosse stato possibile, il ricorso allo *smart working* o lavoro agile, indentificandosi nella modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 “*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*”.

Limitatamente al periodo emergenziale dell'anno 2020, il lavoro agile è stato attivato in questa Amministrazione con disposizione dirigenziale n. 33 del 18/03/2020 avente per oggetto “Adozione di misure dirette al potenziamento del Lavoro Agile in Emergenza (LAE) in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 11 marzo 2020 per l'approvazione disciplinare del L.A.E. e dei suoi allegati”.

Finita la situazione emergenziale le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello *smart working*, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico.

L'evoluzione normativa in materia di lavoro agile ha subito, in tempi relativamente brevi, una parabola crescente che ha portato ad un uso intensivo di tale istituto, per poi decrescere a strumento ordinario, con contestuale riduzione dei lavoratori da autorizzare.

Alle luce delle seguenti fonti giuridiche:

-il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, 113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” e, in particolare, l'articolo 6, comma 2, lettera b), che stabilisce che il Piano integrato di attività e organizzazione delle amministrazioni pubbliche PIAO deve prevedere, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile;

-il decreto del Ministro della Salute di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la pubblica amministrazione del 4 febbraio 2022, con cui sono state individuate le patologie in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità;

-la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

-il regolamento del Ministero dell'Interno entrato in vigore il 1 aprile del 2022 - che si inquadra nella cornice delineata dalla Linee Guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni sottoscritte dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche e dalle organizzazioni di categoria e ovviamente nei contratti collettivi di lavoro – ove il lavoro agile mantiene una sua rilevanza nell'ordinamento, entrando a far parte di uno strumento più ampio di programma delle pubbliche amministrazioni, assumendo una funzione di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;

-il decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022, che attua la direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio fra attività professionale e vita familiare per i genitori ed i prestatori di assistenza;

-il nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, le cui norme sono entrate definitivamente in vigore dal 01/04/2023, per il quale il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 rimane una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali 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 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.

Attualmente l'istituto del lavoro agile presso l'amministrazione rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dalle norme contrattuali, prevedendo come da contratto le condizioni per definire l'accordo quali:

- 1) gli specifici obiettivi progettuali della prestazione resa in modalità agile, da individuarsi *time bound*, ossia con una scadenza pianificata in un arco temporale definito;
- 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.

Sono stati previsti dei criteri di priorità quali:

- a) ai sensi dell'articolo 18, comma 3 bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81: dipendenti con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o che siano *caregivers* ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- b) lavoratrici in stato di gravidanza; dipendenti in condizioni di disabilità psico-fisica, accertate ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fuori dei casi di cui alla lettera a);
- c) condizioni di salute del dipendente, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il lavoro agile non potrà più essere inteso – come avvenuto gioco forza nel periodo pandemico – come uno strumento in primo luogo atto a ridurre il personale fisicamente in servizio presso le strutture fisiche dell'Ente a scopo di prevenzione di contagi virali per la salute individuale, bensì tornare a quella *ratio* originaria che lo vuole strumento che, pur tornando utile alle esigenze dei singoli dipendenti, è però in primo luogo indirizzato a garantire una maggiore o perlomeno eguale efficienza dell'azione amministrativa per quei dipendenti che, tramite accordo individuale con il rispettivo dirigente, siano autorizzati ad operare da remoto.

In un tale contesto, pur lasciando al singolo dirigente la necessaria discrezionalità amministrativa circa le singole unità di personale per le quali autorizzare lo *smart working* nel corso dell'anno, salvaguardando pienamente l'efficienza amministrativa, si ritiene di fissare i seguenti limiti ad una tale discrezionalità, in modo da garantire che vi sia costantemente un certo equilibrio 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;
- b) Rimane escluso dallo *smart working* il personale dello Staff Corpo di Polizia provinciale. 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 dello *smart working* il dirigente di settore ed il relativo/i titolare/i degli incarichi di elevata Qualificazione/Posizioni Organizzative (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. L'eventuale accordo di *smart working* del Segretario generale dovrà essere sottoscritto dal Capo dell'Amministrazione provinciale;
- f) In tutti i casi, dovrà essere predisposto 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;
- g) Per i giorni di lavoro da remoto non spetta al dipendente il buono pasto sostitutivo della mensa di servizio.

Fermo restando quanto sopra, si indicano qui di seguito gli obiettivi programmati in tema di organizzazione del lavoro agile:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
Approvazione nuovo piano operativo del Lavoro Agile	PIAO 2023-2025 - Sezione 3.2. e, per le parti compatibili, Disposizione del Presidente n. 68/2022	Approvazione nuovo piano operativo, su proposta del Dirigente del Settore Personale	Revisione nuovo piano operativo	Eventuale ulteriore aggiornamento del piano operativo
Unità autorizzate in lavoro agile complessive nel corso dell'anno in percentuale sul numero totale dei dipendenti in servizio	Unità totali che hanno svolto lavoro agile nel 2022 in percentuale sul totale dei dipendenti: 11%	Unità totali che svolgono lavoro agile nel 2023 in percentuale sul totale dei dipendenti: almeno il 15%	Unità totali autorizzate a svolgere lavoro agile nel 2024 in percentuale: sul totale dei dipendenti: almeno il 15%	Unità totali autorizzate a svolgere lavoro agile nel 2025 in percentuale sul totale dei dipendenti: almeno il 15%
Percentuale di sistemi informatici applicativi consultabili in lavoro agile	Percentuale all'1.1.2023: 100 %	Percentuale a fine anno: 100%	Percentuale a fine anno: 100%	Percentuale a fine anno: 100%
Percentuale banche dati consultabili in lavoro agile	Percentuale all'1.1.2023: 100 %	Percentuale a fine anno: 100%	Percentuale a fine anno: 100%	Percentuale a fine anno: 100%
Miglioramento delle entrate gestite in tutto o in parte con ricorso al lavoro agile	Somme incassate per le specifiche entrate gestite in tutto o in parte con lavoro agile nel 2022	Aumento delle somme incassate per le specifiche entrate gestite in tutto o in parte con lavoro agile, rispetto al dato 2022	Aumento delle somme incassate per le specifiche entrate gestite in tutto o in parte con lavoro agile, rispetto al dato 2023	Aumento delle somme incassate per le specifiche entrate gestite in tutto o in parte con lavoro agile, rispetto al dato 2024
Livello di efficienza dei servizi gestiti in tutto o in parte in lavoro agile, per come riscontrato dagli utenti (<i>customer satisfaction</i>)	Livello di soddisfazione degli utenti nel 2022, rilevato dall'Ufficio URP	Livello di soddisfazione degli utenti non inferiore al 2022 rilevato dall'Ufficio URP	Livello di soddisfazione degli utenti superiore al 2023 rilevato dall'Ufficio URP	Livello di soddisfazione degli utenti superiore al 2024 rilevato dall'Ufficio URP

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025

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

Premessa

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

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

Riferimenti normativi:

-l'art. 39 della Legge n. 449/1997 e ss.mm., che stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle

disponibilità finanziarie e di Bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- l'articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm., che ribadisce che il reclutamento del personale deve avvenire sulla base degli specifici strumenti di programmazione dell'Ente;
- gli artt. 1, 2 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm., in merito agli adempimenti relativi alla revisione e all'approvazione della dotazione organica degli Enti;
- in particolare l'articolo 6 - commi 1, 2, 3, 4 e 6 - del D.lgs. 165/2001, e ss.mm., nel testo attualmente vigente che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

-il d.lgs. 18.8.2000, n. 267 e ss.mm., recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;

-la legge 7.4.2014, n. 56 e ss.mm., recante: “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;

-l'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del D.Lgs. n. 165/2001 - così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 - che stabilisce: “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;

-il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che ha disposto con l'art. 22, comma 1, che: “In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

-il Decreto dell'8/5/2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27/7/2018, con il quale il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

-l'art. 4 del D.lgs n.75/2017 che modifica l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che afferma che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;

-il comma 3- *septies* dell'art. 57 della legge n. 126/2020 che ha disposto che “**A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano non l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente**”.

-l'art. 1 del D.L. 80/2021 convertito in L.113/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (anche le Province) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR con le modalità indicate nella circolare n. 4/2022 del RGS.

-il comma 562 dell'art.1 della legge 234/2021, che ha abrogato il limite del 25% alla spesa per **lavoro flessibile** 2009 per le province (comma 847 L.205/2017) e quello del 50% introdotto dal comma 1 ter dell'art.33 D.L.34/2019. Inoltre, ha dettato regole per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei **progetti previsti nel PNRR**, e sostenute a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, disponendo che questo non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le predette assunzioni sono però subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

-l'art.1 comma 844 della legge n.205/2017 prevede che “*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*”;

-il D.M. dell'11-01-2022 Funzione Pubblica, finalizzato alla attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Sulla base dell'art. 4 del D.M. per ultimo menzionato il valore soglia al quale agganciare le capacità assunzionali è del **19,7 %**.

Il contenuto del Piano assunzionale deve indicare la consistenza della dotazione organica e, conseguentemente, la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente, nonché l'eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati; al tempo stesso, deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, quantificate sulla base delle spese di personale in servizio, delle cessazioni e di quelle connesse alle facoltà assunzionali.

Considerato:

- il Decreto Ministeriale dell'11.01.2022 pubblicato in G.U. Serie Generale n. 49 del 28.02.2022 “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*”, che prevede che ai fini dell'individuazione dei valori soglia di cui al Decreto Ministeriale sopracitato la Provincia di Cosenza si colloca nella fascia demografica da 450.000 a 699.999 abitanti e pertanto il valore soglia di riferimento è **19,7%**;

-che il dato di cui sopra è determinato dal **rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti e risulta essere per questo Ente pari a 14,69%**, giusta nota del Settore Bilancio e Programmazione prot. N. 47383 del 30/08/2023;

-che tale dato facoltizza l'ente alla capacità assunzionale nella misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, relativamente alla spesa di personale registrata nel 2019;

-che la spesa di personale nel 2019 era pari a € 16.442.759,53 (vgs. relazione organo di revisione sul rendiconto della rendiconto 2019);

-che nel 2022 sono state fatte assunzioni per euro 1.017,00, a fronte di capacità assunzionali per euro 3.617.407,09, in considerazione del fatto che il 22% della spesa 2019 è pari a € 3.617.407,09;

-che nel 2023 l'ente ha facoltà assunzionali pari al 24% della spesa 2019, e, pertanto, per euro 3.946.242,28.

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, e ss.mm., relativo alle eccedenze di personale;

Dato atto che sono stati attuati i seguenti adempimenti:

-ricognizione annuale delle eccedenze di personale di soprannumero ai sensi dell'art. 6 comma 3 e dell'art. 33 c.1 d.lgs 165/2001; si conferma la disposizione del Presidente n.58 del 31/07/2020 con la quale è stata effettuata la

verifica delle situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale ai sensi di quanto disposto dal succitato Decreto Legislativo, **dando dunque atto che non sussistono eccedenze di personale in soprannumero;**

-approvazione del presente Piano triennale del fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.lgs 165/2001, quale sezione 3.2 del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2023-2025;

-approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 comma 1 D.L. 198, di aggiornamento al piano 2021-2023, quale sezione 3.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2023-2025;

-approvazione del documento programmatico triennale piano delle Performance, quale sezione 2.1 e 2.2 –Valore pubblico e Performance del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2023-2025;

-conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2022, come da Rendiconto della gestione 2022 approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale nr. 20 del 11/07/2023;

-avvenuta approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, come da nota allegata al presente piano;

-assenza di stato di deficitarietà strutturale o di dissesto finanziario per l'anno 2022, come da Rendiconto della gestione 2022 approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale nr. 20 del 11/07/2023 ;

-rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e seg. della legge 296/2006 nell'ambito della presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, con riferimento alla spesa sostenuta nel triennio 2011-2013;

Considerato, ai fini della valutazione della sostenibilità finanziaria del presente piano:

- che nell'anno 2023 i pensionamenti consolidati riguardano:
 1. n. 5 unità appartenenti alla categoria D;
 2. n. 6 unità appartenenti alla categoria C;
 3. n. 2 unità appartenenti alla categoria B3;
 4. n. 5 unità appartenenti alla categoria B;per una spesa/risparmio totale di € 219.796,98;
- che il *trend* delle cessazioni per l'anno 2024 e per l'anno 2025 è il seguente:

Anno 2024

1. n. 1 unità appartenenti alla categoria D;
 2. n. 7 unità appartenenti alla categoria C;
 3. n. 7 unità appartenenti alla categoria B3;
 4. n. 3 unità appartenenti alla categoria B;
 5. n. 1 dirigente
- per una spesa/risparmio totale di € 324.012,21

Anno 2025

- n. 2 unità appartenenti alla categoria D;
 - n. 2 unità appartenenti alla categoria C;
 - n. 2 unità appartenenti alla categoria B3;
 - n. 2 unità appartenenti alla categoria B;
- per una spesa/risparmio totale di € 153.430,08

Ritenuto che il presente Piano del Fabbisogno del Personale, nell'attuale accezione, debba comprendere tutte le azioni da porre in essere per la provvista di risorse umane e precisamente:

- Assunzioni a tempo indeterminato;
- Assunzioni a tempo determinato;
- Trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato da *part time* a tempo pieno;
- Progressioni tra aree;

Evidenziato che questa Amministrazione, con il presente PTFP 2023-2025, intende perseguire, pur nei limiti ristretti attualmente vigenti e che si auspica vengano superati con la previsione anche per le Province delle regole vigenti per i Comuni, i seguenti obiettivi, coerenti con la nuova missione istituzionale delle province:

1. potenziare gli organici con figure tecniche specialistiche destinate, prioritariamente, alle attività in materia alle funzioni fondamentali delle province;
2. far fronte, almeno parzialmente, alle gravi carenze d'organico, sia del comparto che dirigenziali, allo stato non sopprimibili con altre modalità;

3. valorizzare le professionalità interne attraverso percorsi di carriera in verticale, prevedendo la riserva al personale interno nella misura massima possibile (ex art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), prevedendo le progressioni verticali in deroga finanziate ai sensi dell'art. 1 comma 612 legge 234/2021 in misura non superiore allo 0.55% del monte salario dell'anno 2018;

Si rende pertanto necessario formulare il nuovo Piano triennale 2023/2025 del fabbisogno di personale dell'Ente, per come segue:

In ordine all'annualità 2023 decorrenza non precedente al 15 di dicembre:

• **Assunzione a tempo indeterminato e part-time 30 ore di:**

- **n. 13 unità** ex categoria C – **area degli Istruttori** – profilo amministrativo reclutamento tramite scorrimento della graduatoria concorsuale pubblicata in data 03/04/2023, con il seguente costo

2023: € 14.575,01

2024 e seguenti € 357.955,00

- **n. 8 unità** ex categoria B – **area degli Operatori esperti** – profilo Conduttore macchine operatrici complesse reclutamento tramite scorrimento della graduatoria pubblicata in data 03/04/2023, con il seguente costo:

2023: € 7.973,34

2024 e seguenti € 146.869,68

• **Trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale di n. 18 ore settimanali a tempo pieno di:**

- **n. 1 unità** area **Funzionari** ed elevata qualificazione, Area Tecnica, con il seguente costo:

2023 € 730,34

2024 e seguenti € 17.528,03

In ordine all'annualità 2024, decorrenza come da specificazione a margine del profilo

• **Assunzione a tempo indeterminato e part-time 30 ore di:**

- **n. 5 unità** ex categoria B - **area degli Operatori esperti** - profilo Conduttore macchine operatrici complesse reclutamento tramite scorrimento della graduatoria pubblicata in data 03/04/2023, **decorrenza quarto trimestre 2024** e con il seguente costo:

2024: € 37.818,80

2025 e seguenti € 146.869,68

- **n. 6 unità** ex categoria B – **area degli Operatori esperti** – profilo Conduttore macchine operatrici complesse reclutamento tramite scorrimento della graduatoria pubblicata in data 03/04/2023, **decorrenza 01 dicembre 2024** e con il seguente costo:

2024: € 22.691,28

2025 e seguenti € 171.348,31

- **n. 1 unità** **area degli Operatori esperti** profilo amministrativo - reclutamento tramite mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 smi, per un risparmio in termini di tempi, procedure e spese gestionali - **a decorrere dal 01 aprile 2024** e con il seguente costo:

2024: € 22.692,20

2025 e seguenti € 29.499,86

• **Assunzione a tempo indeterminato e pieno di:**

- **n. 4 Dirigenti** (decorrenza **01 dicembre 2024**);

Per una spesa di:

2024: € 19.076,00

2025 e seguenti € 248.000,00

• **Progressioni verticali tra aree ex art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e smi – progressioni in deroga, decorrenza non precedente al 01-04-2024:**

- n. 4 progressioni area Operatori esperti specializzati ex B a Istruttore ex C , per una spesa di:

2024: € 11.331,40

2025 e seguenti € 14.732,12

- n. 4 progressioni, area vigilanza, da Istruttore ex C a Funzionario ex D, per una spesa di:

2024: € 8.801,20

2025 e seguenti € 11.444,16

- n. 1 progressione, profilo amministrativo-contabile, da Istruttore ex C a Funzionario ex D, per una spesa di:

2024: € 2.200,80

2025 e seguenti € 2.861,04

- n. 1 progressione, profilo amministrativo-informatico, da Istruttore ex C a Funzionario ex D, per una spesa di:

2024: € 2.200,80

2025 e seguenti € 2.861,04

Per un totale, relativo a tutto l'anno 2024, comprensivo delle assunzioni del 2023, di euro 672.443,88

In ordine all'anno 2025, decorrenza come da specificazione a margine del profilo

- **Progressioni verticali tra aree ex art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e smi – progressioni in deroga, decorrenza non precedente al 01-09-2025:**

- n. 4 progressioni area Operatori esperti specializzati ex B a Istruttore ex C, per una spesa di:

2025: € 5.666,20

2026 e seguenti € 14.732,12

- n. 2 progressioni, profilo amministrativo-contabile, da Istruttore ex C a Funzionario ex D, per una spesa di:

2025: € 2.200,80

2026 e seguenti € 5.722,08

- **Assunzione a tempo indeterminato e pieno di:**

- n. 4 Dirigenti (assunzione nel 2° semestre);

Per una spesa 2025 di € 124.000,00, e di € 248.000,00 annui per gli anni seguenti.

Sul presente piano triennale dei fabbisogni di personale sono acquisiti e ad esso allegati 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.;

Con proprio verbale n. 31 del 30 novembre 2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha a sua volta accertato la conformità del presente piano al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Del presente piano viene fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Il presente documento programmatico costituisce parte integrante ed apposita Sezione del PIAO 2023-2025 e può essere modificato in riferimento alle nuove esigenze dell'Ente e compatibilità finanziarie;

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, parte integrante del PIAO 2023-2025, resterà pubblicato 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.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale: piano della formazione del personale

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire la crescita professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, nonché uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alla esigenza e alla funzione di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del PIAO, sono tenute a programmare annualmente, con riferimento ad un arco temporale triennale, l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è lo strumento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente medesimo e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni si sono succedute per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, certificati, ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono, tra i vari adempimenti (articolo 1, comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: “*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale, all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici", prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro ...".*

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri compiti;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Obiettivi della formazione

Gli obiettivi strategici della presente sezione del PIAO sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali, in particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 del PNRR. Implementazione e completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori;

- sostenere le misure previste nella Sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

Soggetti coinvolti

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.

Articolazione Programma Formativo per il triennio 2023-2025

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2023-2025, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

La programmazione si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sullavoro
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione Specialistica Trasversale

Una parte rilevante delle attività formative verrà espletata attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo delle Piattaforme esistenti. Inoltre la Provincia ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo tutti i dipendenti alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base.

Al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese, l'ente ha acquistato dalla Maggioli Spa un Kit multimediale relativamente alla SUA e Gestione del Personale.

Formazione Obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale)
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal dirigente del Settore Personale ed Organizzazione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Dirigenti.

Formazione Continua

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Modalità Di Erogazione Della Formazione

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

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso *webinar*
3. 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 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.

Risorse Finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite normativo, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, in coerenza con le capacità di spesa dello stesso, per come risultanti dal bilancio di previsione 2023-2025 approvato dal Consiglio provinciale.

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Feedback

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

PROGRAMMA FORMATIVO 2023-2025

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO
- RLS - Aggiornamento
- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Formazione generale del personale

- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Formazione sui CUG - comitati unici di garanzia
- La redazione degli atti amministrativi
- D. Lgs. 36/2023 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa
- Formazione specifica sulla contabilità negli enti locali
- Formazione specifica sui tributi
- Formazione specifica performance
- Formazione specifica sull'avvocatura in particolare in materia processuale civile, amministrativo tributario.

Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

- Esercitazioni al poligono di tiro DM n. 145 del 4 marzo 1987
- Formazione in materie di specifica competenza
- Aggiornamento sul codice della strada, infortunistica stradale

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche in collaborazione con i dirigenti di settore. Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO della 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.