



PROVINCIA DI COMO

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

## PIAO 2024-2026

Approvazione:	Deliberazione del Presidente n. 32 del 30.04.2024
Modifica:	Deliberazione del Presidente n. del

## Sommario

PREMESSA .....	1
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	2
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	4
2.1    Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico .....	4
2.2    Sottosezione di programmazione: Performance.....	11
2.3    Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza .....	26
<i>Valutazione dell'Impatto del contesto esterno</i> .....	29
<i>Valutazione dell'Impatto del contesto interno</i> .....	30
<i>Mappatura dei Processi</i> .....	33
<i>Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti</i> .....	38
<i>Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</i> .....	40
<i>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</i> .....	43
<i>Programmazione dell'attuazione della trasparenza</i> .....	44
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	48
3.1    Sottosezione: Struttura organizzativa.....	48
3.2    Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile.....	56
3.3    Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).....	58
SEZIONE 4: MONITORAGGIO.....	80
<i>Governance del PIAO</i> .....	80
<i>Monitoraggio del PIAO</i> .....	80

## PREMESSA

### I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

### Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno. Per l'anno 2024 il termine per l'approvazione del PIAO è stato fissato al 15/04/2024;
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale,
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche. La novità principale dello strumento consiste nel disegnare in modo coerente tutti gli aspetti che attengono alla programmazione gestionale dell'Ente, legando la stessa programmazione all'ambito della strategia indicata nel DUP.

Rispetto agli obiettivi strategici il PIAO ha il compito di andare a definire il valore pubblico quale dimensione del benessere sociale, economico, culturale ecc. creato a favore della collettività, instaurando un dialogo con i cittadini a cui vengono restituite le motivazioni e gli obiettivi di miglioramento della predetta dimensione da raggiungere in un arco di tempo necessariamente pluriennale.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le singole sezioni programmatiche** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La Provincia di Como rappresenta un territorio caratterizzato da rilevanti bellezze naturali ed artistiche e da una tradizione economica produttiva molto rilevante, soprattutto nell'ambito dell'industria tessile. Lo sviluppo turistico degli ultimi anni sta caratterizzando in modo differente l'economia e le attività sociali.

Appartengono al territorio comasco 148 Comuni; si è quindi in presenza di un territorio ampio e vasto, ma soprattutto caratterizzato da rilevanti diversità sia in termini di popolazione, attività economiche ed infrastrutture, anche a causa della vicinanza al territorio svizzero.

La Provincia di Como, che vede il proprio assetto istituzionale disegnato dalla Legge Delrio, n. 56/2014, è un ente locale di secondo livello; il Presidente della Provincia è in carica dal 27.11.2022, mentre il Consiglio Provinciale è in scadenza alla fine del 2023. Senza dilungarsi sugli effetti di tale governance in relazione alla reale capacità di soddisfazione dei bisogni del territorio, la riforma degli assetti istituzionali delle province in corso di approvazione dovrebbe risolvere le criticità di tipo istituzionale e di tipo finanziario che impediscono, oggi, a questa provincia, di realizzare in pieno i propri fini istituzionali.

I principali dati di identificazione del territorio sono i seguenti:

- **Superficie territoriale:** 1.279,04 km
- **C.A.P.:** 22100
- **Popolazione al 31.12.2022:** 597.117

Di seguito i principali dati caratteristici di inquadramento dell'ente:

**Presidente:** Fiorenzo Bongiasca

**Consiglieri:** Alberti Giovanni (Vicepresidente), Pelucchi Ettore, Perroni Valerio, Cavadini Francesco, Allevi Roberto, Vitale Mariangela, Castelnuovo Giuliana, Pozzi Mario, Sassi Mariagrazia, Guanziroli Sofia, Maggi Daniele, Colombo Elvio.

**Personale dipendente al 31.12.2023:** 294 unità

La Provincia di Como svolge rilevanti servizi pubblici attraverso le seguenti **Società Partecipate**: SPT HOLDING S.P.A. e ASF AUTOLINE S.R.L. in materia di trasporto pubblico locale; VILLA ERBA S.P.A. in materia di sviluppo economico e fieristico; detiene altresì una partecipazione in COMO ACQUA S.R.L., quale soggetto gestore del Servizio idrico integrato.

Si avvale altresì, quali **Enti strumentali**, dell'Agenzia per la formazione, orientamento e lavoro della provincia di Como - C.F.P; dell'ATO - Ufficio d'ambito della Provincia di Como, nonché dell'Agenzia per il trasporto pubblico locale - TPL di Como, Lecco e Varese.

Ulteriori partecipazioni della Provincia sono esercitate nell'ambito dell'Autorità di Bacino Lario e Laghi Minori; del Consorzio Torrente Lambrone; Consorzio Roggia Molinara; Consorzio dell'Adda; Parco Pineta di Appiano Gentile e Tradate; Parco Spina Verde; Parco Valle Lambro; Parco delle Groane; Fondazione Castellini; Fondazione Ca' d'industria; Fondazione Isola Comacina; Fondazione Ripamonti; Associazione Museo della Seta; Società Storica Comense.

I principali **stakeholder** della Provincia di Como sono:

- Soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es. NdV).
- Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.), altri enti quali aziende sanitarie, camera di commercio, ARPA, ecc.;
- Gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende;
- Gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

<b>Ente:</b>	Provincia di Como
<b>Indirizzo:</b>	Borgo Vico, 148 – 22100 Como
<b>Sito internet:</b>	<a href="http://www.provincia.como.it">www.provincia.como.it</a>
<b>Telefono:</b>	031-230111
<b>Email PEC:</b>	<a href="mailto:protocollo.elettronico@pec.provincia.como.it">protocollo.elettronico@pec.provincia.como.it</a>
<b>Codice fiscale:</b>	80004650133
<b>Partita IVA:</b>	00606750131
<b>Codice AUSA:</b>	0000238651

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

L'espressione di tale valore rappresenta l'elemento di vera novità del PIAO sotto diversi aspetti:

- a) consente di declinare e comunicare alla collettività le opportunità del benessere economico-sociale, ambientale che l'Amministrazione intende conseguire attraverso la definizione delle proprie strategie, nonché di supporto all'attività degli altri enti locali/organismi operanti sul territorio. Viene a tal fine indicato, per ogni obiettivo strategico prefissato, il riferimento alla classe di Valore Pubblico secondo la legenda sotto riportata\*.
- b) restituisce ai cittadini ciò che, nell'ambito del DUP 2023/2025, viene declinato dalle linee di mandato, ma in modo più tecnico attraverso la classificazione per missioni e programmi; peraltro, il PIAO, nella sua sezione del valore pubblico, non può che discendere dalle linee strategiche di mandato e dal documento unico di programmazione;
- c) in relazione al valore pubblico che l'Amministrazione intende generare vengono progettate tutte le azioni di programmazione gestionale secondo criteri di adeguatezza e di coerenza, legando una serie di aspetti della vita amministrativa quali: la programmazione del personale, la legittimazione dell'amministrazione tramite la politica di prevenzione della corruzione e l'attuazione del principio di trasparenza, lo sviluppo del capitale umano, gli obiettivi di gestione e di performance, ecc.

Tenuto conto di quanto sopra esposto e dell'esperienza condotta nella progettazione del precedente PIAO, questa amministrazione ha ritenuto per il PIAO 2024-2026 di ridefinire nell'ambito delle proprie linee strategiche, gli obiettivi DUP sia della sezione strategica, sia della sezione operativa. Tale scelta, resasi necessaria per definire in modo più puntuale le strategie dell'Ente, ha comportato altresì l'adozione di un nuovo modello per la progettazione della performance organizzativa e individuale e, conseguentemente, l'aggiornamento dei sistemi di valutazione.

Questo documento, pertanto, recepisce la nuova codifica delle linee di mandato, degli obiettivi strategici ed operativi e la nuova declinazione degli obiettivi riportati nella sezione Performance. Al DUP 2024-2026 sono state, con Deliberazione consiliare n. 5 del 22.02.2024, apportate le relative modifiche nella definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operative.

Nelle prossime tabelle vengono riportate:

- 1) le Linee di mandato (aree strategiche),
- 2) gli Obiettivi Strategici dell'Ente con l'indicazione dell'ambito di Valore Pubblico perseguito.

Tabella 1 - Linee di mandato

Cod.	Linea di mandato	Descrizione
<b>L.1 (AS00)</b>	<b>AS00-PROVINCIA EFFICIENTE E TRASPARENTE</b>	Gestione efficace dell'azione amministrativa e delle risorse finanziarie e umane, assicurando l'accessibilità da parte del cittadino agli ambiti e ai servizi della pubblica amministrazione. Promozione dello sviluppo organizzativo attraverso la semplificazione e la digitalizzazione dei processi interni. Promuovere lo sviluppo a livello territoriale e la costituzione delle aree omogenee.
<b>L.2 (AS01)</b>	<b>AS01-ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI</b>	Esercizio del ruolo di coordinamento sovra comunale per favorire l'aggregazione ed ottimizzazione della spesa, lo sviluppo dell'innovazione nei servizi pubblici e lo sviluppo socioeconomico delle comunità comasche. Potenziare e diffondere la pratica della digitalizzazione dei processi, lo sviluppo di servizi smart e la crescita di servizi e pratiche di sostenibilità ambientale.
<b>L.3 (AS02)</b>	<b>AS02-VIABILITA' GRANDI INFRASTRUTTURE E TRASPORTI</b>	Sostegno alla mobilità di persone e merci attraverso una politica del trasporto pubblico locale extraurbano volta a garantire all'utenza un miglior servizio e migliori collegamenti stradali mediante l'attivazione dei servizi di manutenzione volti a incrementare la sicurezza stradale e ridurre il tasso di incidentalità
<b>L.4 (AS03)</b>	<b>AS03-PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA-GESTIONE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO</b>	Supporto agli enti locali nell'individuazione delle risorse necessarie a garantire la conservazione, l'adeguamento, la sicurezza e l'efficientamento energetico del patrimonio immobiliare scolastico, garantendo il funzionamento degli edifici scolastici e la programmazione dell'offerta formativa
<b>L.5 (AS04)</b>	<b>AS04-TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO</b>	Attività volte a garantire, attraverso azioni preventive e di controllo, anche mediante relazioni con altri enti locali comaschi, la tutela dell'ambiente, la salvaguardia del territorio dai rischi, l'integrità fisica di persone e beni, la valorizzazione dell'ambiente.
<b>L.6 (AS05)</b>	<b>AS05-PIANIFICAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO</b>	Attività volte ad orientare la pianificazione territoriale per la promozione e qualificazione del territorio, per favorire di forme di cittadinanza attiva, nel rispetto dei criteri di sostenibilità dello sviluppo e del contenimento dei consumi energetici ed idrici
<b>L.7 (AS06)</b>	<b>AS06-SOSTEGNO ALLA PERSONA (POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO)</b>	Sostegno all'occupazione lavorativa e promozione di interventi a favore delle fasce deboli e dei giovani, mediante attività che vanno incontro alle specifiche esigenze, nell'ambito delle funzioni appositamente delegate
<b>L.8 (AS07)</b>	<b>AS07-FUNZIONI DELEGATE</b>	Attività connesse alla gestione delle reti bibliotecarie, dell'offerta turistica e del sostegno alle iniziative sportive, mediante attività che vanno incontro alle specifiche esigenze, nell'ambito delle funzioni a tali fini appositamente delegate

Tabella 2 Obiettivi strategici 2024-2026

Totale obiettivi DUP SeS	<b>23</b>	
<b>Titolo obiettivo strategico</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Ambito Valore pubblico PIAO</b>
L.1.OBS01 Migliorare il supporto da parte degli affari generali	Migliorare e rendere più efficienti i processi dell'Ente con orientamento all'accessibilità e al miglioramento dei rapporti con i cittadini. Investire sulla comunicazione istituzionale delle funzioni e delle iniziative portate avanti dalla Provincia al fine di instaurare un proficuo rapporto di confronto con gli interlocutori istituzionali e con i cittadini. Perseguire la piena digitalizzazione dei processi, per migliorare la qualità dei servizi, favorire l'accesso di cittadini e imprese, facilitare i rapporti con gli altri enti ed amministrazioni.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
<b>L.1.OBS02 Garantire gli equilibri di natura economico-finanziaria</b>	Garantire l'equilibrio delle voci di contabilità economico-finanziaria, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
<b>L.1.OBS03 Migliorare l'organizzazione</b>	Privilegiare tutti i processi di ammodernamento voluti dal legislatore quali strumenti di crescita e di sviluppo, attraverso la complessiva ridefinizione della pianificazione strategica dell'ente per mezzo del nuovo strumento del PIAO-Piano Integrato di Attività e Organizzazione, secondo canoni di adeguatezza, digitalizzazione, semplificazione, trasparenza ed efficacia. Valorizzare il personale dipendente attraverso la gestione del lavoro agile, di un piano di formazione idoneo a migliorare le prestazioni rese dall'Amministrazione provinciale, nonché mediante l'innovazione degli strumenti regolamentari e di contrattazione decentrata. Creare condizioni di parità tra i generi e inclusione, con riferimento alle possibilità e occasioni favorevoli di riuscita nei vari ambiti di competenza dell'ente.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)



<b>L.1.OBS04 Migliorare integrità di processo e trasparenza</b>	Affinare i processi di analisi, pianificazione e programmazione delle misure anticorruzione, coerentemente con lo strumento del PIAO e con l'evoluzione della struttura organizzativa. Attuare le indicazioni contenute nei PNA. In materia di trasparenza, acquisire funzionalità informatiche in grado di garantire un buon livello di automazione delle attività di pubblicazione degli atti/dati/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria all'Albo pretorio ed in Amministrazione Trasparente.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
<b>L.1.OBS05 Garantire la corretta gestione dei progetti PNRR</b>	Costituire una struttura organizzativa dedicata ai progetti PNRR, al fine di raggiungere i target e le milestone fissati per i progetti finanziati dal PNRR secondo criteri di efficacia, efficienza in termini economici e temporali, nonché di massima trasparenza. Perseguire l'affinamento dei sistemi di programmazione e controllo dei progetti PNRR, la loro concreta realizzazione e corretta rendicontazione. Lo sforzo organizzativo univoco viene declinato, in termini operativi, attraverso obiettivi specifici assegnati ai settori che svolgono attività di supporto ai progetti PNRR (Segreteria, Affari generali, Finanziario).	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
<b>L.2.OBS01 Coordinamento dei servizi pubblici locali</b>	Incremento delle azioni a supporto dei Comuni sul versante della progettazione dei servizi pubblici resi alla collettività, con particolare riferimento al tema della gestione dei servizi attraverso agenzie o aziende speciali (ATO per il servizio idrico integrato, "SII", e Agenzia per il trasporto pubblico locale, "TPL"). Supporto allo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Agenzia di Trasporto pubblico locale, quale veicolo per una migliore programmazione del servizio e in un'ottica di maggiore rappresentanza dei comuni del territorio. Presidiare il processo di attuazione del Piano d'Ambito e delle sue modifiche e il processo di integrazione delle gestioni in Como Acqua Srl.	Benessere sociale

<b>L.2.OBS02 Favorire lo sviluppo socio-economico migliorando il supporto tecnico alle amministrazioni comunali</b>	Garantire l'ordinario espletamento delle funzioni di supporto tecnico-amministrativo agli enti locali attribuite alla provincia. Consolidamento e qualificazione della Stazione Unica Appaltante della Provincia di Como, secondo le Linee Guida emanate dall'ANAC. Incremento delle azioni a supporto dei Comuni sul versante dell'esercizio delle funzioni gestionali attraverso la creazione di una centrale unica per l'assunzione del personale, espletando uniche procedure concorsuali. Proseguire nel percorso di formazione, per giungere ad avviare attività dell'ufficio consistente nella progettazione delle iniziative finanziabili nell'ambito delle politiche di incentivazione destinate agli enti locali portate avanti dall'Unione Europea.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
<b>L.3.OBS01 Miglioramento delle condizioni della viabilità provinciale (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)</b>	Miglioramento della percorribilità delle strade relativamente al comfort e alla sicurezza della rete e delle infrastrutture stradali provinciali (ponti, viadotti, muri di sostegno), perseguendo, contestualmente, gli obiettivi di diminuzione dell'incidentalità e della fruibilità in sicurezza del demanio e patrimonio stradale di competenza. Realizzazione delle opere i cui progetti sono finanziati dal PNRR o dal PNC in relazione al miglioramento della viabilità e alle misure per la riduzione del rischio di alluvione e del rischio idrogeologico incombenti sulla rete stradale provinciale. Attuazione degli interventi con le modalità e nei tempi stabiliti dalle misure di finanziamento.	Benessere sociale
<b>L.3.OBS02 Completamento e miglioramento della rete stradale provinciale</b>	Realizzare nuovi tratti di strade provinciali funzionali al miglioramento della rete di comunicazione ed alla viabilità complessiva a favore del territorio e della qualità della vita all'interno dei centri abitati. Intervenire per il rifacimento o la realizzazione di infrastrutture viabilistiche a servizio della rete stradale provinciale, in accordo con gli enti di diverso livello coinvolti, al fine di perseguire anche l'ottimizzazione dei tempi di percorrenza.	Benessere sociale
<b>L.3.OBS03 Garantire vigilanza sul rispetto del codice della strada</b>	Contribuire alla sicurezza della circolazione stradale attraverso l'azione deterrente e sanzionatoria della polizia provinciale nell'ambito delle funzioni attribuite dal Codice della Strada.	Benessere sociale
<b>L.4.OBS01 Miglioramento ed efficientamento degli edifici scolastici (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)</b>	Miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo degli istituti scolastici di secondo grado, dell'efficienza energetica e della risposta sismica degli edifici e della prevenzione incendi. Miglioramento del comfort all'interno degli edifici scolastici. Realizzazione delle opere in materia di edilizia scolastica, i cui progetti sono finanziati dal PNRR o dal PNC, ai fini del miglioramento sismico, della prevenzione incendi, l'efficientamento energetico, la sostituzione dei serramenti e degli oscuranti e il risanamento delle facciate.	Benessere educativo

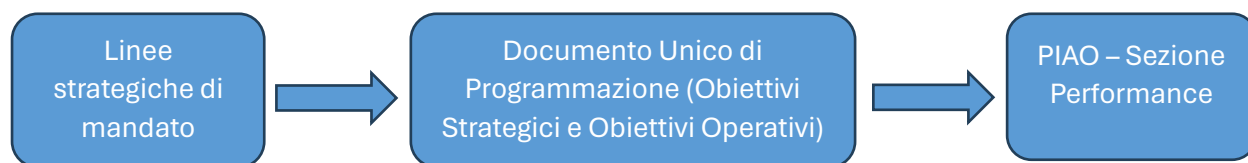
<b>L.4.OBS02 Ottimizzazione della gestione del patrimonio immobiliare della Provincia</b>	Miglioramento della fruibilità e funzionalità degli edifici, anche attraverso la costruzione di nuovi volumi o la ristrutturazione totale di volumi esistenti da destinare alle attività didattiche o istituzionali. Attuare un piano di dismissioni patrimoniali per reperire nuove risorse per finanziare investimenti.	Benessere economico
<b>L.5.OBS01 Garantire la salvaguardia del lago di Como</b>	Tutela dell'ecosistema del lago, della risorsa idrica, dell'aria e dell'integrità del territorio di riferimento per la Provincia di Como, garantendo la compatibilità ambientale delle attività antropiche aventi un impatto diretto sull'ambiente, nonché mediante accordi con altre amministrazioni competenti.	Benessere ambientale
<b>L.5.OBS02 Garantire la salvaguardia territorio di riferimento della Provincia</b>	Vigilanza e controllo, ambientale e in materia ittico-venatoria, diretti con le proprie attività di prevenzione e repressione a tutelare l'ecosistema.	Benessere ambientale
<b>L.5.OBS03 Garantire la sostenibilità delle attività estrattive di cava</b>	Dotare il territorio provinciale di una adeguata pianificazione inerente all'attività estrattiva di cava, garantendo la sostenibilità ambientale ed il rispetto dell'identità del territorio, a beneficio del settore edile e più in generale per favorire forme di economia circolare.	Benessere economico
<b>L.6.OBS01 Programmazione sostenibile dello sviluppo territoriale</b>	Al fine di garantire organicità e sostenibilità alla pianificazione territoriale provinciale, concludere l'iter per l'approvazione della variante al PTCP, capitalizzando il percorso partecipativo. Definizione delle nuove strategie di gestione del territorio in coerenza con gli obiettivi di sviluppo dei livelli istituzionali superiori.	Benessere economico
<b>L.6.OBS02 Contenimento del consumo del suolo</b>	Contenimento del consumo del suolo, attraverso la valutazione di compatibilità degli strumenti di pianificazione subordinati (PGT comunali)	Benessere economico
<b>L.7.OBS01 Sviluppo delle politiche attive del lavoro</b>	Garantire adeguati livelli di progettazione ed erogazione dei servizi e supporto del mercato del lavoro, al fine di migliorare i livelli di occupazione e occupabilità nel territorio provinciale. Realizzazione dei programmi e progetti voluti dalla Regione Lombardia, come il programma GOL, sostanzialmente diretti a rendere efficaci le politiche di supporto, assistenza e formazione per le persone in cerca di occupazione. Rafforzare la rete di rapporti con gli operatori pubblici, con il mondo delle imprese e del terzo settore, per definire linee di intervento condivise a livello provinciale, dall'analisi del bisogno alla progettazione delle azioni.	Benessere economico

<b>L.7.OBS02 Realizzazione progetti PNRR/PNC per il miglioramento delle politiche attive del lavoro</b>	Supporto ai Comuni attuatori alla realizzazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego e degli investimenti volti al completamento della riorganizzazione del servizio, nella misura e con le modalità approvate e concordate con la Regione Lombardia, nel rispetto delle regole proprie dei progetti finanziati dal PNRR.	Benessere economico
<b>L.8.OBS01 Potenziamento dei servizi bibliotecari in rete</b>	Progettare una nuova organizzazione e struttura della rete bibliotecaria provinciale e dei correlati servizi di supporto forniti dall'Ente.	Benessere sociale
<b>L.8.OBS02 Contribuire allo sviluppo turistico della Provincia di Como</b>	Nell'attesa di una auspicata riforma che restituisca alla provincia la centralità delle politiche in materia di turismo, l'obiettivo è contribuire allo sviluppo ed all'ottimizzazione, nel lungo periodo, dell'afflusso turistico, proseguendo un'azione di supporto ai comuni ed alle strutture ricettive, attraverso la promozione dell'attrattività del territorio e il suo sviluppo, in coerenza con i principi di sostenibilità economica ed ambientale. Supportare le imprese turistiche attraverso la gestione delle pratiche, la raccolta dei flussi e assistenza alle strutture ricettive e supportare i Comuni nella gestione di accoglienza e informazione turistica.	Benessere economico
<b>L.8.OBS03 Garantire coordinamento e sviluppo della Protezione civile</b>	Perseguire la collaborazione istituzionale con altri Enti in materia di protezione civile ed eseguire le attività previste nella L.R. 27/2021, nell'ambito del quadro delle competenze stabilite, sia con riferimento alla gestione della colonna mobile provinciale, sia con riferimento al servizio di antincendio boschivo. Garantire l'esistenza di una struttura qualificata e competente per svolgere un'azione di coordinamento per il corretto svolgimento della funzione.	Benessere sociale
<b>L.8.OBS04 Supportare la riforma del terzo settore</b>	Favorire il pieno compimento della riforma del Terzo Settore in ambito provinciale, garantendo la correttezza e la celerità dei procedimenti di registrazione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) e l'azione di supporto normativo ed operativo agli Enti.	Benessere sociale

## 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

L'Albero della Performance consiste in un meccanismo a scalare che si alimenta attraverso il seguente percorso



ed evidenzia il collegamento tra le Strategie-Obiettivi Generali e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la missione istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

L'ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento. Secondo il sistema di programmazione e valutazione vigente nella Provincia di Como, la sezione Performance contiene quindi sia obiettivi di performance individuale, sia di obiettivi di performance organizzativi quali strumenti indispensabili per misurare in via complessiva il livello di performance di un ente.

Questo Ente già da qualche anno si è dotato di una mappatura dei processi sia ai fini della prevenzione della corruzione, sia ai fini della progettazione di obiettivi di performance organizzativa.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, accanto agli obiettivi di performance organizzativa e individuale il tema del miglioramento delle attività connesse allo svolgimento dei processi avviene attraverso l'attribuzione di specifici compiti e attività al personale dipendente in un ulteriore livello di programmazione gestionale. Il tutto in linea con il nuovo sistema di programmazione e valutazione delle performance approvato con Deliberazione del Presidente n. 31 in data 23/04/2024.

Il Database contenente l'elenco di tutti i Processi dell'Ente viene pertanto periodicamente aggiornato e preso a riferimento ai fini della scelta dell'inserimento nel piano della performance di quei processi che meritano attenzione da parte dell'Amministrazione, sulla base del Funzionigramma da ultimo approvato con Deliberazione del Presidente n. 83 del 04/07/2023.

Nel rimandare alle schede allegate (Allegato n. 1 "*Piano della Performance 2024-2026*") la programmazione della performance nel triennio 2024/2026, una nota particolare va dedicata alle politiche per la promozione della parità di genere (Piano delle Azioni Positive di cui all'Allegato n. 5 "*Piano delle azioni positive 2024-2026*").

La Provincia di Como, impronta la propria azione ai principi di parità formale e sostanziale per il perseguimento del diritto di donne e uomini ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con l'utenza esterna e il livello di benessere interno. Tale scelta vede la propria realizzazione anche nella

previsione di una specifica strategia declinata nel DUP e, a scalare, riportata anche nella performance a cui si rinvia per le ulteriori specificazioni.

Gli obiettivi specifici della Provincia di Como nel triennio vengono qui di seguito sinteticamente riassunti:

AZIONI DI COMUNICAZIONE E TRASPARENZA PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA'

AZIONI DI FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

SUPPORTO ALLE AZIONI DI FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

AZIONI A FAVORE DELLA conciliazione dei tempi vita-lavoro AZIONI A CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

La presente sezione, che riassume sinteticamente i contenuti del Piano delle Azioni Positive, ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità presso la Provincia di Como prot. n° 9970 in data 28/02/2024 e delle organizzazioni sindacali prot. 19791 in data 23/04/2024.

Più in generale, è compito di ogni Dirigente, per le strutture di competenza, promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio delle lavoratrici e dei lavoratori; attuare politiche di valorizzazione del personale; tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le precauzioni per prevenire infortuni e rischi professionali.

In riferimento al decreto legislativo n. 222/2023, il Presidente della Provincia provvederà ad effettuare le nomine delle figure previste dal citato decreto dopo l'assunzione del Dirigente delle Politiche attive del lavoro (le cui procedure di selezione si svolgeranno nel mese di maggio 2024), per conferire stabilità ai ruoli e alle conseguenti azioni richieste dal decreto. Nell'anno 2024 verrà compiuta un'analisi circa lo stato di fatto degli obiettivi di accessibilità per i lavoratori dipendenti, oltre che per gli utenti dei servizi, allo scopo di individuare concreti obiettivi di performance con cui alimentare la programmazione gestionale nel presente esercizio o negli esercizi 2025/2026.

Il Nucleo di Valutazione della Provincia di Como ha provveduto alla validazione degli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti per l'anno 2024, così come previsto dal vigente 'Sistema di misurazione e valutazione della performance', come da Verbale n. 2-2024 in data 16.04.2024, prot. 19202 del 18.04.2024.

Qui di seguito l'indicazione della struttura a cascata (Albero della Performance) che evidenzia le correlazioni tra gli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi di performance, con rinvio all'Allegato n. 1 "*Piano della Performance 2024-2026*" completo di tutti i dettagli.

Tabella 3 Albero della Performance 2024

Obiettivo DUP - SeS: cod	Obiettivo DUP - SeS: titolo	Obiettivo DUP - SeO: cod e titolo	Cod. e Titolo ObjPEG	Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:
<b>L.1.OBS01</b>	<b>Migliorare il supporto da parte degli affari generali</b>			
	<b>L.1.OBS01.01</b>	<b>Gestione affari generali</b>		
		<b>L.1.OBS01.01.01</b>	<b>Garantire supporto agli organi istituzionali e consulenza tecnico-amministrativa agli uffici</b>	Aumentare l'efficienza dell'azione, nonché la visibilità esterna degli organi istituzionali dell'Ente mediante l'efficientamento delle funzioni di supporto alle loro attività sotto il profilo della direzione e del coordinamento e controllo della struttura, del supporto giuridico/legale e tecnico-amministrativo, funzionale a garantire il governo coerente ed unitario delle funzioni istituzionali e dei processi gestionali.
		<b>L.1.OBS01.01.02</b>	<b>Garantire la puntuale gestione dei progetti strategici</b>	Garantire il puntuale e diretto svolgimento dei progetti posti in capo al Segretario generale, a supporto degli organi istituzionali e quale incaricato delle attività di direzione e coordinamento della struttura
		<b>L.1.OBS01.01.03</b>	<b>Ottimizzazione delle procedure per la difesa legale dell'Ente</b>	Al fine migliorare la tempestività di risposta nell'ambito dei procedimenti in difesa dell'ente, ottimizzare le procedure per lo scambio di documenti e informazioni tra i Settori e l'Avvocatura, migliorando modalità e tempi di risposta delle strutture organizzative anche con il supporto di strumenti operativi in forma di schede di sintesi che riepilogano termini e modalità operative degli adempimenti istruttori da rispettare negli iter processuali civili, amministrativi, tributari e del rito del lavoro.
		<b>L.1.OBS01.01.04</b>	<b>Definizione struttura newsletter informativa interna</b>	In vista dell'attivazione della rete Intranet entro il 30.06.2025, l'obiettivo è quello di prestare collaborazione ai tecnici informatici rappresentando le necessità e le caratteristiche del bisogno informativo da soddisfare e le relative modalità, entro i termini utili per la progettazione.
	<b>L.1.OBS01.02</b>	<b>Gestione transizione digitale</b>		
		<b>L.1.OBS01.02.03</b>	<b>Coordinamento tecnico Intranet</b>	In funzione dell'attivazione dell'Intranet entro metà 2025, è necessario avviare nel corso dell'anno l'analisi tecnica propedeutica alla costruzione della mappa del sito interno, così da poterne predefinire la struttura tecnica a partire dalla costruzione dei singoli elementi (pagine, servizi e funzionalità), fino a svilupparne l'intera architettura, sulla base delle esigenze emerse durante l'analisi dei contenuti.
		<b>L.1.OBS01.02.01</b>	<b>Garantire la digitalizzazione dei servizi</b>	Informatizzazione dei servizi per favorire l'accesso dei cittadini (servizi on line) e i rapporti con le Amministrazioni comunali. Informatizzazione dei processi di condivisione delle informazioni, sfruttando le potenzialità della rete intranet.
	<b>L.1.OBS01.03</b>	<b>Miglioramento dell'immagine dell'Ente/Comunicazione istituzionale</b>		

<b>L.1.OBS02</b>	<b>L.1.OBS01.03.01</b>	<b>Aumentare i flussi di comunicazione verso la cittadinanza (Piano di comunicazione istituzionale)</b>	Definire un piano di comunicazione istituzionale per informare circa le funzioni e le iniziative dell'ente, allo scopo di instaurare un proficuo rapporto di confronto con gli interlocutori istituzionali e con i cittadini e incrementare la percezione della presenza della Provincia nella comunità territoriale amministrata.
	<b>Garantire gli equilibri di natura economico-finanziaria</b>		
	<b>L.1.OBS02.01</b>	<b>Gestione economico-finanziaria</b>	
	<b>L.1.OBS02.01.01</b>	<b>Ottimizzazione della spesa finanziata con l'avanzo di amministrazione e controlli sulle entrate</b>	Una volta determinata l'entità dell'avanzo (libero, vincolato e destinato ad investimenti), perseguire, tramite azioni di verifica, sollecito e coordinamento della struttura, il massimo utilizzo delle risorse disponibili (stanziamenti e conseguenti impegni e atti di liquidazione a fronte di prestazioni). Avvio verifiche sugli enti debitori TEFA.
	<b>L.1.OBS02.01.02</b>	<b>Miglioramento gestione tributi TEFA</b>	Al fine di raggiungere l'obiettivo di migliorare l'entrata derivante dal TEFA, si rende necessaria una preliminare analisi volta ad individuare i debitori e attivare, in modo efficace, le azioni di sollecito e rientro dalle posizioni debitorie
<b>L.1.OBS03</b>	<b>Migliorare l'organizzazione</b>		
	<b>L.1.OBS03.01</b>	<b>Miglioramento della pianificazione integrata</b>	
	<b>L.1.OBS03.01.01</b>	<b>Pianificazione integrata e sviluppo organizzativo</b>	Ridefinizione della pianificazione strategica dell'ente, da governare per mezzo del nuovo strumento del PIAO-Piano Integrato di Attività e Organizzazione, secondo canoni di adeguatezza, trasparenza ed efficacia. Ridefinizione degli ambiti strategici e operativi del DUP, con un maggiore livello di aggregazione e coerenza interna, che porti ad una migliore definizione degli obiettivi, sia al fine di semplificarne la gestione interna, sia al fine di favorirne la comprensione dall'esterno. Adottare strumenti di pianificazione integrata più snelli, flessibili e tra loro coerenti, così da rendere più incisiva e meno dispersiva l'attività di gestione (focalizzarsi sui contenuti concreti e non sullo strumento).
	<b>L.1.OBS03.01.02</b>	<b>Ridefinizione della mappatura dei processi interni</b>	Ai fini del miglioramento continuo dell'organizzazione interna, occorre rivedere complessivamente la mappatura dei processi dell'ente sulla base delle attuali esigenze di pianificazione, programmazione e nell'ottica del continuo miglioramento organizzativo. Tale revisione sarà funzionale alla realizzazione del nuovo sistema di pianificazione strategica integrata - con ricadute sia sulla pianificazione degli obiettivi di performance, sia sulla programmazione delle misure prevenzione della corruzione -, nonché sugli strumenti di organizzazione del personale (formazione, programmazione del fabbisogno, pianificazione del lavoro agile), fornendo un asset organizzativo di riferimento unico per l'intera struttura e una semplificazione negli strumenti di comunicazione esterna.



		<b>L.1.OBS03.01.03</b>	<b>Progetto Sostenibilità territoriale (Tavolo tecnico regionale)</b>	L'ampliamento della conoscenza e della conoscibilità dei dati relativi ai diversi ambiti della realtà territoriale provinciale costituisce la base per individuare i punti di forza e di debolezza del territorio e, di conseguenza, per pianificare in modo più consapevole l'azione amministrativa verso uno sviluppo territoriale che sia economicamente, socialmente ed ecologicamente sostenibile. L'adesione al progetto regionale a ciò dedicato, a favore dei territori provinciali, permetterà di disporre di dati e di una rete di relazioni utile per progettare azioni volte alla creazione di valore pubblico in chiave sostenibile.
		<b>L.1.OBS03.01.04</b>	<b>Condivisione Archivio normativo settore ambientale</b>	Atteso che nel 2024 è prevista l'attivazione di uno spazio intranet condiviso di settore, l'obiettivo è quello di creare all'interno di tale cloud un archivio strutturato in sezioni tematiche consultabile e aggiornabile della normativa ambientale di riferimento per le funzioni in carico al settore. La creazione dell'archivio e delle modalità di interfaccia sarà in carico ad Alberto Mortera, gli altri titolari di EQ indicheranno la normativa tecnica delle materie di competenza da inserire nelle diverse sezioni individuate. Il completamento dell'attività sarà subordinato all'attivazione dello spazio intranet; qualora non attivato, l'obiettivo si considererà raggiunto se svolte tutte le attività propedeutiche al trasferimento dell'archivio nell'intranet.
	<b>L.1.OBS03.02</b>	<b>Miglioramento organizzativo</b>		
		<b>L.1.OBS03.02.01</b>	<b>Miglioramento della pianificazione del lavoro agile</b>	Aggiornamento analisi dei processi (individuazione processi/fasi eseguibili in lavoro agile); rilevazione stato di fatto con statistiche di settore/incidenza/valutazioni performance ai fini del progressivo miglioramento dell'utilizzo dell'istituto.
		<b>L.1.OBS03.02.02</b>	<b>Favorire la crescita delle competenze interne all'Ente</b>	Avvio della rilevazione sistematica dei fabbisogni formativi e programmazione degli interventi di formazione. Proposta piano di formazione ad ampio spettro su tematiche di interesse generale e/o specifico degli ambiti amministrativi e tecnici. Gestione del secondo livello di formazione diffusa sulla sicurezza informatica.
		<b>L.1.OBS03.02.03</b>	<b>Miglioramento dei rapporti sindacali e dei rapporti di lavoro</b>	Ridefinizione di alcuni ambiti della contrattazione collettiva decentrata del personale dirigente e dipendente al fine di gestire meglio i rapporti sindacali ed i rapporti di lavoro.
		<b>L.1.OBS03.02.04</b>	<b>Miglioramento gestione del personale e avvio servizio reperibilità</b>	Miglioramento delle fasi di programmazione e gestione del personale, attraverso l'adeguamento degli strumenti ed istituti. Migliorare le comunicazioni interne rivolte al personale dipendente tramite newsletter dedicata, al fine di uniformare le informazioni e migliorare i tempi delle comunicazioni.
		<b>L.1.OBS03.02.05</b>	<b>Miglioramento della procedura di gestione dei sinistri dell'Ente</b>	Al fine di migliorare l'iter di gestione dei sinistri afferenti all'Ente e rendere più facilmente disponibili le informazioni su ogni singola procedura attivata, nonché in forma aggregata, si intende realizzare un sistema centralizzato di monitoraggio di tutti i sinistri, tramite attivazione di un applicativo informatico gestionale a ciò dedicato.
	<b>L.1.OBS03.03</b>	<b>Favorire la parità di genere</b>		

L.1.OBS04	Migliorare integrità di processo e trasparenza	L.1.OBS03.03.01	Favorire azioni di comunicazione e trasparenza per promuovere le pari opportunità	Supporto alla progettazione di politiche di parità tra i generi, con riferimento al tema della comunicazione e trasparenza, al tema della formazione, salute e benessere, favorendo la crescita del capitale umano nei vari ambiti di competenza dell'ente e la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Supportare l'ufficio della Consigliera di Parità nelle azioni a favore del contrasto alle discriminazioni di genere.
		L.1.OBS04.01	Affinamento misure anticorruzione	
		L.1.OBS04.01.01	Ottimizzazione trasparenza contratti	Ottimizzare dal punto di vista organizzativo i flussi di dati ai fini delle pubblicazioni, con l'obiettivo finale di garantire la completezza e migliorare la qualità dei dati pubblicati. Raggiungimento della piena compliance entro i tempi previsti con focus sul settore bandi e contratti, a seguito della digitalizzazione in vigore dal 01.01.2024.
		L.1.OBS04.01.02	Miglioramento dell'integrità dei processi della Provincia	Miglioramento continuo del sistema di prevenzione della corruzione e della maladministration all'interno dell'ente, attraverso la revisione della programmazione triennale delle misure anticorruzione, al fine di adattarla alle novelle legislative e regolamentari, nonché alle modifiche organizzative. In corso d'anno ci si prefigge di esaminare un nuovo modello di progettazione delle misure anticorruzione e trasparenza, così da rendere più incisiva e meno dispersiva l'attività di gestione (focalizzazione sulle misure concrete e non solo sullo strumento).
		L.1.OBS05	Garantire la corretta gestione dei progetti PNRR	
		L.1.OBS05.01	PNRR-Risorse finanziarie	
		L.1.OBS05.01.01	Garantire l'allineamento della programmazione finanziaria con il cronoprogramma delle opere PNRR	Nel rispetto delle regole previste per la contabilità speciale dei fondi PNRR, garantire il più tempestivo allineamento tra le previsioni finanziarie e il più verosimile futuro andamento dell'opera, tramite la condivisione del cronoprogramma fisico/finanziario quale strumento di condivisione in tempo reale delle informazioni e introduzione di verifiche trimestrali volte all'allineamento della programmazione finanziaria con il cronoprogramma fisico dell'opera.
		L.1.OBS05.01.02	Monitoraggio finanziario progetti PNRR	Nell'ambito delle verifiche sui cronoprogrammi finanziari dei progetti PNRR, assume importanza centrale lo scambio di informazioni con i colleghi che seguono dal punto di vista tecnico l'avanzamento dei cantieri delle opere (RUP)
		L.1.OBS05.02	PNRR-Coordinamento e controllo	
		L.1.OBS05.02.01	Coordinamento e controllo progetti PNRR	Attività di coordinamento e controllo del Nucleo PNRR. Tenuta e monitoraggio continuo dell'Archivio PNRR. Sistematizzazione dei controlli successivi sugli atti e dei controlli periodici sulle procedure. Azioni di impulso e controllo sulle procedure in essere.

		L.1.OBS05.02.02	Cronoprogrammi PNRR Viabilità	In condizioni di scarsità di risorse umane dedicate alle attività tecniche a supporto dei progetti PNRR, viene richiesto di garantire l'aggiornamento dei cronoprogrammi delle opere finanziate nell'ambito del PNRR, così da rispettare l'obbligo introdotto dal DL 19/2024 di aggiornamento e caricamento su Regis del cronoprogramma procedurale e finanziario di ciascun programma e intervento aggiornato alla data del 31 dicembre 2023, con l'indicazione dello stato di avanzamento alla predetta data, entro 30 gg dall'entrata in vigore del decreto stesso, ossia entro il 1/04/2024. L'aggiornamento del cronoprogramma procedurale e finanziario deve essere garantito in corso d'anno, come previsto dal relativo principio contabile e come indicato in sede di Nucleo PNRR, attraverso confronti trimestrali con gli uffici di Ragioneria.
		L.1.OBS05.02.03	Cronoprogrammi PNRR Fabbricati	In condizioni di scarsità di risorse umane dedicate alle attività tecniche a supporto dei progetti PNRR, viene richiesto di garantire l'aggiornamento dei cronoprogrammi delle opere finanziate nell'ambito del PNRR, così da rispettare l'obbligo introdotto dal DL 19/2024 di aggiornamento e caricamento su Regis del cronoprogramma procedurale e finanziario di ciascun programma e intervento aggiornato alla data del 31 dicembre 2023, con l'indicazione dello stato di avanzamento alla predetta data, entro 30 gg dall'entrata in vigore del decreto stesso, ossia entro il 1/04/2024. L'aggiornamento del cronoprogramma procedurale e finanziario deve essere garantito in corso d'anno, come previsto dal relativo principio contabile e come indicato in sede di Nucleo PNRR, attraverso confronti trimestrali con gli uffici di Ragioneria.
	L.1.OBS05.03	PNRR-Affari generali SAP		
		L.1.OBS05.03.01	Correttezza e tempestività delle procedure di affidamento dei progetti PNRR della Provincia	L'obiettivo si pone di rispettare tempi e efficacia delle risorse impiegate mediante espletamento delle procedure di evidenza pubblica per la scelta dei contraenti dei progetti PNRR gestiti dalla Provincia, nel rispetto dei tempi, delle condizionalità e delle modalità operative dettate dal codice dei contratti e dalla normativa specificatamente riferita ai progetti finanziati nell'ambito del PNRR.
L.2.OBS01	Coordinamento dei servizi pubblici locali			
	L.2.OBS01.01	Garantire supporto alla progettazione dei servizi pubblici		
		L.2.OBS01.01.01	Miglioramento dei servizi pubblici a supporto del territorio	Svolgere le attività di competenza proprie dell'Ente, nonché le azioni a supporto dei Comuni, sul versante della progettazione dei servizi pubblici resi alla collettività attraverso aziende speciali ed agenzie (ATO per il Servizio Idrico Integrato e Agenzia TPL per il trasporto pubblico locale). Definire gli indirizzi gestionali per tutte le aziende e società partecipate e vigilare sulla loro attuazione. Il fine è quello di migliorare il servizio reso all'utenza in modo diretto e/o indiretto, agevolando e indirizzando l'operato degli organismi controllati.
L.2.OBS02	Favorire lo sviluppo socio-economico migliorando il supporto tecnico alle amministrazioni comunali			
	L.2.OBS02.01	Centrale unica assunzioni		

		<b>L.2.OBS02.01.01</b>	<b>Avvio progetto biennale Centrale unica assunzioni</b>	Rilevazione delle manifestazioni di interesse e definizione schema di regolamento di funzionamento ai fini della creazione di una centrale unica per l'assunzione del personale, al fine di espletare procedure concorsuali uniche per conto dei comuni.
		<b>L.2.OBS02.01.02</b>	<b>Favorire le adesioni alla Centrale unica assunzioni</b>	Il progetto della Centrale Unica delle Assunzioni - CUA della Provincia di Como ha necessità di raggiungere una certa massa critica iniziale, perché lo sforzo prodotto restituisca un risultato significativo a livello provinciale. Pertanto, l'obiettivo prefissato è quello di riuscire a suscitare concreto interesse in un numero di comuni sufficiente a dare senso all'intero progetto, coinvolgendo e motivando le amministrazioni comunali con l'obiettivo condiviso di supportarli concretamente nella ricerca e selezione del personale da assumere.
	<b>L.2.OBS02.02</b>	<b>Garantire la gestione delle attività di supporto tecnico-amministrativo agli enti locali</b>		
		<b>L.2.OBS02.02.01</b>	<b>Agevolare l'accesso agli strumenti erogativi di finanziamenti per gli enti locali</b>	Massimizzare l'acquisizione di finanziamenti comunitari per l'attuazione di progetti territoriali mediante la prosecuzione del percorso di formazione per giungere alla costituzione dell'ufficio SEAV, con compiti di informazione, supporto alla progettazione, supporto alla presentazione dei progetti candidabili, supporto alla rendicontazione.
	<b>L.2.OBS02.03</b>	<b>Supporto agli enti quale centrale di committenza</b>		
		<b>L.2.OBS02.03.01</b>	<b>Supporto agli enti quale centrale di committenza nelle procedure di affidamento (Qualificazione della SAP e digitalizzazione dei contratti)</b>	Stabilizzazione della qualificazione della Stazione Appaltante Provinciale e digitalizzazione dell'intero ciclo dei contratti. Perfezionare l'azione della SAP a favore dei comuni ed enti convenzionati, al fine di fornire supporto anche nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
		<b>L.2.OBS02.03.02</b>	<b>Garantire la qualificazione a regime della Stazione Appaltante Provinciale</b>	Condizione imprescindibile per il prosieguo delle attività della Stazione Appaltante Provinciale a vantaggio dei Comuni e degli altri enti associati è la conclusione dell'iter di qualificazione definitiva della stazione appaltante provinciale, quale Stazione Appaltante Qualificata per gli appalti e le concessioni di qualsiasi importo.
	<b>L.3.OBS01 Miglioramento delle condizioni della viabilità provinciale (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)</b>			
	<b>L.3.OBS01.01</b>	<b>Migliorare la sicurezza delle strade provinciali</b>		
		<b>L.3.OBS01.01.01</b>	<b>Migliorare la sicurezza delle strade provinciali - progettazione esecutiva - avvio dei lavori (PNRR-PNC)</b>	Miglioramento della sicurezza attraverso opere di miglioramento geometrico, prevenzione e protezione della sede stradale, quali a titolo esemplificativo: ex SS583: marciapiedi e parapetti Lariana. Progettazione, realizzazione di misure per la riduzione del rischio di alluvione e rischio idrogeologico lungo la viabilità di competenza della Provincia di Como (PNRR)  SSPP 5, 10, 11, 14 (PNRR)  SSPP 71, 13, 15, 14dir (PNRR)  SP 14 (PNRR)  EX SS 583 Lariana (PNRR)

L.3.OBS02	L.3.OBS01.02	L.3.OBS01.01.02	Accordo quadro per interventi in somma urgenza	Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi alle Aree interne alto Lago di Como - Interventi relativi a programmi straordinari di manutenzione rete viaria della Provincia di Como per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e trasportistiche. ANNI 2022-2024 e 2024-2026 (PNC)  La frequente verifica di eventi climatici estremi suggerisce di mutare la strategia di approccio al tema delle somme urgenze. L'obiettivo consiste, quindi, nel redigere i capitolati per procedere alle gare di affidamento attraverso lo strumento dell'accordo quadro, con il vantaggio di aver già un elenco di ditte da poter coinvolgere nei lavori di ripristino delle condizioni di sicurezza della viabilità e non operare con lo strumento del riconoscimento del debito fuori bilancio.
		Percorribilità delle strade provinciali		
	L.3.OBS01.03	L.3.OBS01.02.01	Percorribilità delle strade provinciali - prosecuzione dei contratti in corso - progetti esecutivi da porre a base di gara d'appalto (anni 2024-2025)	Miglioramento della percorribilità e del comfort delle strade provinciali, in termini di segnaletica, catarifrangenti, rinnovo pavimentazioni, etc... Aumento dei tratti di strada che rispettano requisiti di sicura percorribilità come definiti nelle norme tecniche di riferimento (es. NTC 2018, DM 223/1992 e smi, Decreto Legislativo 30.04.1992 n° 285, D.P.R. 16.12.1992 n° 485, ecc.)
		Migliorare la sicurezza delle infrastrutture stradali		
	L.3.OBS02.01	L.3.OBS01.03.01	Migliorare la sicurezza delle infrastrutture stradali (PONTI) - progetti esecutivi da porre a base di gara d'appalto	Miglioramento della sicurezza nell'utilizzo delle strutture stradali (ponti, viadotti, muri di sostegno), a titolo esemplificativo l'intervento sul viadotto di Pontelambro lungo la SP 40. Completamento progettazione interventi di manutenzione straordinaria puntuale su alcuni ponti stradali censiti nell'archivio informatico delle opere pubbliche (AINOP) del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e nel sistema informativo infrastrutture di Regione Lombardia (SINFRANET) da porre a base di gara d'appalto
		Completamento e miglioramento della rete stradale provinciale		

L.3.OBS02.01	Realizzazione nuove opere stradali		
	L.3.OBS02.01.01	Ampliamento e potenziamento della rete stradale provinciale	Sul versante delle nuove opere, conclusione delle attività di progettazione e realizzazione dei seguenti interventi:  SP27 e SP34: variante tra Cermenate e Como  SP34: nuovo cavalcavia a Asnago  SP30 e SP26: variante di Cadorago  SP32: risoluzione nodo viabilistico di Arosio  Canturina BIS  SS 342: variante di Olgiate Comasco  EX SS 35 Dei Giovi: lavori di riqualificazione e messa in sicurezza nei comuni di Grandate e Casnate con Bernate

L.3.OBS03	L.3.OBS02.01.02	Approvazione collaudo opera viabilistica su SP 27 - SP 34, tratto Canturina BIS	Ex SS 35 Dei Giovi - Completamento della variante di Fino Mornasco - Riqualificazione di Via Adda Data la strategicità dell'opera, riveste un interesse di particolare rilievo la finalizzazione, entro la data prevista, delle attività di controllo tecnico-amministrativo in relazione all'opera di collegamento tra la SP 27 e la SP 34, con connessione a Cantù ex SS. 35 'dei Giovi'.
	L.3.OBS02.01.03	Approvazione collaudo opera viabilistica su SP 27 - SP 34, tratto Canturina BIS	Data la strategicità dell'opera, riveste un interesse di particolare rilievo la finalizzazione, entro la data prevista, delle attività amministrative di approvazione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo in relazione all'opera di collegamento tra la SP 27 e la SP 34, con connessione a Cantù ex SS. 35 'dei Giovi'.
	L.3.OBS03 Garantire vigilanza sul rispetto del codice della strada		
	L.3.OBS03.01	Garantire il rispetto del codice della strada	
L.4.OBS01	L.3.OBS03.01.01	Aumentare il livello di sicurezza della circolazione stradale	Favorire la circolazione stradale scorrevole e in sicurezza attraverso la prevenzione, il controllo ed il sanzionamento di condotte di guida irrispettose del Codice della Strada e, in particolare, legate all'eccesso di velocità, principalmente attraverso l'utilizzo di sistemi di rilevamento elettronico a distanza. Monitoraggio dell'incidentalità stradale legata alla presenza di fauna selvatica al fine di predisporre adeguati interventi di prevenzione degli incidenti (in forte aumento a causa della continua espansione della popolazione di animali selvatici di media e grossa taglia). Avvio attività di rilevazione dati statistici su incidentalità strade provinciali, aggregando dati propri con dati provenienti dal Servizio Manutenzione Strade (per la parte di sinistri rilevati che hanno cagionato danni all'infrastruttura stradale per i quali è stato attivato il servizio di ripristino dello "status quo" ante e delle matrici ambientali affidato a operatore economico esterno).
	L.4.OBS01 Miglioramento ed efficientamento degli edifici scolastici (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)		
	L.4.OBS01.01	Comfort ambienti scolastici	
	L.4.OBS01.01.01	Miglioramento isolamento termico ISS Leonardo Da Vinci di Como	Miglioramento del comfort all'interno degli edifici scolastici. L'obiettivo è garantire maggiore isolamento termico attraverso la sostituzione delle vetrazioni nonché la realizzazione della coibentazione (isolamento a cappotto) su alcune pareti esterne dell'ISS Leonardo Da Vinci di Como.
L.4.OBS01.02	Sicurezza edifici scolastici		
	L.4.OBS01.02.01	Miglioramento risposta sismica e messa in sicurezza degli edifici scolastici	Miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo degli edifici scolastici, anche in relazione alle azioni sismiche e alla prevenzione incendi. Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi al miglioramento sismico degli edifici scolastici (anche PNRR): - ISIS Romagnosi di Erba  Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi alla messa in sicurezza ed adeguamento normativo degli edifici scolastici (PNRR):

L.4.OBS01	L.4.OBS01.03	Efficienza energetica edifici		
		L.4.OBS01.03.01	Efficientamento energetico degli edifici scolastici	Miglioramento dell’efficienza energetica degli edifici. Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi al miglioramento delle vetrazioni (serramenti e vetri oscuranti) degli edifici scolastici (PNRR):  - Jean Monnet di Mariano Comense (lotto giallo)  - ISIS Sant'Elia di Cantù  - IISS E. Vanoni di Menaggio
L.4.OBS02 Ottimizzazione della gestione del patrimonio immobiliare della Provincia				
L.4.OBS02	L.4.OBS02.01	Miglioramento della gestione del patrimonio immobiliare		
		L.4.OBS02.01.01	Migliorare il processo di valorizzazione del patrimonio immobiliare della Provincia	Riordinare l’inventario immobiliare della Provincia, mediante ricognizione dei beni e riassetto della loro classificazione, allo scopo di meglio valorizzarli ed eventualmente alienarli.
	L.4.OBS02.01.02	Aumentare la fruizione delle sale sede della Provincia	Migliorare la gestione e la fruibilità delle sale provinciali ad uso di terzi per enti/associazioni, ecc. al fine di mantenerle funzionali nel tempo e metterle a disposizione del territorio, ampliando la platea dei fruitori.	
	L.4.OBS02.02	Integrazione del patrimonio immobiliare		
L.4.OBS02.02.01		Aumento del valore del patrimonio immobiliare	Costruzione di nuovi volumi o ristrutturazione totale di volumi esistenti da destinare alle attività didattiche o istituzionali:  - costruzione palestra Liceo Terragni Olgiate Comasco;  - realizzazione intervento di ristrutturazione immobile ex Provveditorato.	
L.5.OBS01 Garantire la salvaguardia del lago di Como				
L.5.OBS01	L.5.OBS01.01	Tutela dell'ambiente lacustre compromesso		
		L.5.OBS01.01.01	Tutela dell'ambiente lacustre compromesso (risorse idriche)	Salvaguardia del Lago di Como, attraverso accordi e convenzioni tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo (Autorità di Bacino del Lario e dei laghi minori, Guardia di finanza, Comune di Como) nelle attività di ripristino dell'equilibrio naturale compromesso e di prevenzione/controllo delle possibili fonti di alterazione di tale equilibrio. Attraverso una maggiore condivisione di dati georeferenziati sarà possibile effettuare controlli in loco mirati (da parte delle Forze dell'ordine). Aumento della collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti.
		L.5.OBS01.01.02	Presidio dati sugli scarichi idrici	I data base in uso al Servizio S2.11 sono obsoleti e di non immediata compilazione/consultazione. L'obiettivo si propone di sostituire parzialmente i due DB attualmente in uso (DB autorizzazioni e DB pratiche) con il nuovo DB_scarichi, che avrà un'interfaccia finalizzata a velocizzare l'archiviazione dei documenti e soprattutto alla verifica dei tempi procedurali e delle scadenze per ogni pratica.

	<b>L.5.OBS01.02</b>	<b>Sostenibilità delle attività antropiche</b>		
		<b>L.5.OBS01.02.01</b>	<b>Incremento della sostenibilità ambientale delle attività antropiche</b>	Incrementare la compatibilità ambientale delle attività umane aventi un impatto sulle componenti aria, acqua, suolo e sottosuolo, tramite una più incisiva azione di individuazione, gestione dei procedimenti autorizzatori di competenza, controllo e definizione delle misure correttive da intraprendere. Ampliamento e miglioramento delle informazioni/banche dati di partenza; avvio di nuove attività di verifica, anche in collaborazione con ARPA, e garanzia di continuità alle campagne in corso (es. controlli sugli impianti termici).
		<b>L.5.OBS01.02.02</b>	<b>Garantire il presidio delle autorizzazioni alle emissioni in atmosfera - art. 272c2 Dlgs. 152/06 e s.m.i.</b>	Nel 2024 sono in scadenza circa 1700 adesioni all'autorizzazione in via generale alle emissioni in atmosfera ex art. 272, c. 2 del Dlgs. 152/06 e s.m.i.. Dovranno essere gestite tutte le istanze di rinnovo nei termini previsti dalla normativa nazionale. L'obiettivo si propone di organizzare e razionalizzare l'attività dell'Ufficio Aria in modo da poter verificare la conformità delle istanze pervenute agli allegati approvati da Regione Lombardia, per ogni tipologia di attività che può rientrare nella fattispecie autorizzatoria semplificata, così da garantire il rispetto delle norme a tutela della qualità dell'aria, nonché la continuità delle attività economiche interessate.
<b>L.5.OBS02 Garantire la salvaguardia territorio di riferimento della Provincia</b>				
	<b>L.5.OBS02.01</b>	<b>Vigilanza sul rispetto della normativa ambientale</b>		
		<b>L.5.OBS02.01.01</b>	<b>Vigilanza e attività di prevenzione sul rispetto della normativa ambientale</b>	Rafforzamento della vigilanza sulle attività antropiche ed economiche esistenti nel territorio provinciale, al fine di garantirne la sostenibilità ambientale. Rafforzamento della vigilanza ittico-venatoria della polizia provinciale diretta, con le proprie attività di prevenzione e repressione, a tutelare l'ecosistema del lago e del territorio comasco, nonché a monitorare l'andamento della popolazione del lupo presente sul territorio provinciale, anche a titolo di rilevamento e prevenzione dei danni da predazione a scapito degli allevatori. Contribuire alla prevenzione della peste suina africana attraverso l'abbattimento di controllo numerico del cinghiale come da disposizioni regionali.
		<b>L.5.OBS02.01.02</b>	<b>Potenziamento processi di stoccaggio e smaltimento carcasse fauna</b>	Considerata l'esigenza di gestire in modo più tempestivo ed efficiente lo stoccaggio e lo smaltimento delle carcasse di cinghiali ed altri animali selvatici, anche in seguito ad incidenti stradali, a salvaguardia delle condizioni igienico sanitarie del territorio, si intende realizzare nuovi punti di stoccaggio (celle) destinati al conferimento di carcasse sia da parte degli agenti della Polizia Provinciale, sia da parte di personale dei Comuni. Verranno quindi individuate una o più piazzole ecologiche presso le quali poter installare la cella di stoccaggio, previo accordo formalizzato con l'ente gestore, sia per le modalità di funzionamento e gestione dell'iter di smaltimento, sia per l'eventuale remunerazione del personale preposto alla gestione.
<b>L.5.OBS03 Garantire la sostenibilità delle attività estrattive di cava</b>				
	<b>L.5.OBS03.01</b>	<b>Gestione della pianificazione territoriale (piano cave)</b>		



	L.5.OBS03.01.01	Gestione della pianificazione territoriale - Piano cave	Sviluppo della pianificazione coerente con la tutela dell'ambiente, la sostenibilità dell'attività estrattiva, volta a favorire sistemi di economia circolare. Garantire che i territori occupati oggi da cave vengano recuperati con destinazione il più possibile naturale/agricola. Approvazione del nuovo Piano Cave: supporto agli uffici regionali nell'iter di approvazione del Piano Cave, a beneficio del settore edile e più in generale per l'economia provinciale, nel rispetto dei criteri di sostenibilità e di conservazione delle risorse non rinnovabili.
	L.5.OBS03.01.02	Ricognizione autorizzazioni (Verifica pratiche ambientali) cave attive	Le attività estrattive presenti sul territorio provinciale sono state autorizzate con provvedimenti risalenti al periodo antecedente alla digitalizzazione dei procedimenti dell'Ente. L'obiettivo assegnato, anche al fine di procedere all'aggiornamento delle autorizzazioni conseguente all'approvazione del nuovo piano cave, è la ricognizione e la stesura di una puntuale cronistoria delle autorizzazioni rilasciate, sia dal Servizio Gestione sottosuolo sia di competenza di altri servizi o settori/Enti terzi (autorizzazioni paesaggistiche, trasformazione di bosco, VIA, verifica di VIA), così da garantire la completezza e correttezza degli iter di autorizzazione.
L.6.OBS01 Programmazione sostenibile dello sviluppo territoriale			
	L.6.OBS01.01	Migliorare gli strumenti di coordinamento	
	L.6.OBS01.01.01	Definizione dell'assetto del territorio ai fini ambientali, urbanistici e di tutela del paesaggio	L'assetto del territorio provinciale è declinato nella variante generale al PTCP in corso di redazione: l'adeguamento di tale strumento al PTR si rende necessario ai fini di allineare le politiche locali agli obiettivi prioritari di interesse regionale. A tal fine lo strumento pianificatorio attribuisce un valore qualitativo alle aree libere, introducendo criteri oggettivi di valutazione e pesatura. Inoltre, la predisposizione degli indirizzi all'interno delle schede delle unità tipologiche di paesaggio sarà di supporto alle attività di valutazione paesaggistica. (miglioramento della valutazione delle aree/suoli liberi)
	L.6.OBS01.01.02	Riorganizzazione procedura autorizzazioni paesaggistiche (Creazione procedura per paesaggistiche)	I procedimenti per il rilascio di autorizzazioni e pareri in materia di tutela del paesaggio sono ad oggi gestiti dal servizio senza una procedura scritta che fornisca dei tempi certi per le varie fasi interne all'Ente. L'obiettivo consiste nell'implementare una procedura scritta in modo che tutti i passaggi formali siano monitorati e avvengano con tempi certi, garantendo nel contempo la segregazione del procedimento e la condivisione della decisione, come previsto dal piano anticorruzione, al fine di rendere la gestione di tali procedimenti più integra ed efficiente.
L.6.OBS02 Contenimento del consumo del suolo			
	L.6.OBS02.01	Impulso all'adeguamento dei PGT comunali	
	L.6.OBS02.01.01	Miglioramento delle procedure comunali di contabilizzazione del consumo di suolo	Azioni volte alla verifica della corretta applicazione (criteri e modalità di contabilizzazione) della normativa regionale sul consumo di suolo. Attività di sensibilizzazione delle amministrazioni comunali per l'approvazione di strumenti urbanistici che recepiscano la normativa regionale sul consumo di suolo (L.R. n. 31/2014).

## L.7.OBS01 Sviluppo delle politiche attive del lavoro

<b>L.7.OBS01.01</b>	<b>Riorganizzazione del settore politiche attive del lavoro</b>		
	<b>L.7.OBS01.01.01</b>	<b>Miglioramento dell'identificazione del bisogno lavorativo - (attuazione programmi Regione Lombardia)</b>	Attuazione programmi Regione Lombardia - GOL: Erogazione LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni), stipulazione di percorsi di accompagnamento al lavoro. Miglioramento dell'identificazione del bisogno lavorativo e del match tra domanda e offerta tramite analisi qualitativa (skill gap analysis).
	<b>L.7.OBS01.01.02</b>	<b>Migliore accessibilità ai servizi</b>	Facilitare l'accesso ai servizi da parte del cittadino percettore di ammortizzatori sociali. Promuovere la conoscenza delle attività dei Centri per l'Impiego (accessibilità ai servizi).
	<b>L.7.OBS01.02 Rete rapporti operativi pubblici, privati e terzo settore per le Politiche attive del Lavoro</b>		
	<b>L.7.OBS01.02.01</b>	<b>Incremento del numero di imprese che partecipano al collocamento mirato dei disabili</b>	Aumentare il numero di imprese (cooperative di tipo B) che aderiscono alla convenzione anche al di fuori della Provincia di Como. Ridefinizione della convenzione quadro ex art. 14 del D.lgs 276/2003 per il collocamento mirato dei disabili.
	<b>L.7.OBS01.02.02</b>	<b>Rafforzare la rete dei rapporti - Ampliamento rete</b>	Mantenimento ed ampliamento della rete territoriale, favorendo l'ingresso di nuovi partner (enti accreditati formazione-lavoro, APL Agenzie per il lavoro, associazioni, servizi sociali e ambiti, scuole, etc.).
	<b>L.7.OBS01.02.03</b>	<b>Rafforzare la rete dei rapporti - Patti territoriali</b>	Al fine di orientare la formazione e l'inserimento lavorativo verso la filiera del tessile e del turismo, ci si prefigge di incrementare le iniziative volte al mantenimento ed all'ampliamento della rete territoriale, attraverso lo strumento del 'Patto territoriale'.

## L.7.OBS02 Realizzazione progetti PNRR/PNC per il miglioramento delle politiche attive del lavoro

<b>L.7.OBS02.01</b>	<b>Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro</b>		
	<b>L.7.OBS02.01.01</b>	<b>Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro - Potenziamento Centri per l'impiego</b>	Ridefinizione delle convenzioni con Regione Lombardia e con i comuni per la realizzazione dei progetti PNRR per il potenziamento dei Centri per l'Impiego - CPI (costruzione / ristrutturazione)
	<b>L.7.OBS02.01.02</b>	<b>Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro - Rete informatica e digitalizzazione dei Centri per l'impiego</b>	Realizzazione della rete informatica e digitalizzazione dei servizi a supporto del piano di potenziamento dei Centri dell'Impiego e delle politiche attive del lavoro (Agenda SIUL, ...). Migrazione tra gestionale provinciale e sistema regionale.

## L.8.OBS01 Potenziamento dei servizi bibliotecari in rete

<b>L.8.OBS01.01</b>	<b>Rete biblioteche</b>		
	<b>L.8.OBS01.01.01</b>	<b>Miglioramento della rete biblioteche: uniformità dei servizi e contenimento costi</b>	Valutazione dei dati di partenza, riprogettazione del sistema bibliotecario provinciale e dei servizi correlati. Tali aspetti sono volti a potenziare le azioni di supporto della Provincia per i sistemi bibliotecari, passando a un unico sistema bibliotecario con uniformità di servizi sul territorio e contenimento dei costi.

**L.8.OBS02 Garantire sostegno al turismo****L.8.OBS02.01 Continuità del supporto infopoint turismo**

<b>L.8.OBS02.01.01</b>	<b>Garantire supporto al comparto turistico locale</b>	Migliorare la rete e la qualità dell'informazione turistica sul territorio, mediante il supporto ai comuni, alle imprese turistiche e alle strutture ricettive, anche tramite la riattivazione, in presenza di accordo politico, delle convenzioni con i comuni per la ripresa delle attività di supporto alle informazioni turistiche e Infopoint.
------------------------	--	---

**L.8.OBS03 Garantire coordinamento e sviluppo della Protezione civile****L.8.OBS03.01 Garantire la piena operatività della colonna mobile provinciale**

<b>L.8.OBS03.01.01</b>	<b>Migliorare il coordinamento dei volontari di Protezione civile</b>	Attuazione dell'accordo di collaborazione in essere con il Comitato di Coordinamento volontari in materia di Protezione civile per il progressivo miglioramento dell'operatività e della capacità di coordinare gli interventi garantendo, in situazione di carenza di personale, continuità nella presenza della Provincia ai tavoli di coordinamento e nelle attività di formazione dei volontari. Dare attuazione al piano di investimenti ed attrezzature, mezzi e servizi da acquisire per potenziare il servizio: manutenzione delle attrezzature e dei veicoli della colonna mobile secondo la programmazione acquisti definita da Regione Lombardia, con l'obiettivo di diminuirne progressivamente l'obsolescenza tecnica dei veicoli (mantenimento della funzionalità provato tramite il superamento delle revisioni periodiche).
<b>L.8.OBS03.01.02</b>	<b>Ottimizzazione del servizio antincendio boschivo</b>	Garantire la funzionalità operativa del servizio di Antincendio boschivo, attraverso la gestione efficiente dei beni e mezzi in dotazione ed il coordinamento ottimale dei volontari, tramite attivazione di apposito applicativo di gestione per il coordinamento degli interventi e il monitoraggio delle risorse impiegato. Garantire la fornitura di DPI adeguati e la sorveglianza sanitaria sui volontari dell'area di competenza dell'Ente (distretti a sud della Provincia di Como).

## 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'ente individua, analizza e gestisce rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione - PNA del 2019 (specificatamente l'allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.

Nella stesura della presente Sezione si riportano i criteri approvati, in sede di DUP, a cui deve uniformarsi la sezione Rischi corruttivi e trasparenza; l'approvazione del DUP è avvenuta con deliberazione n. 54 del Consiglio Provinciale in data 07/12/2023, in seguito modificata con Deliberazione n. 5 in data 22/02/2024.

*"In termini strategici vengono di seguito delineate le linee di intervento che questa Amministrazione intende seguire nell'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza, come richiesto dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.*

*Fatta salva la concreta applicazione dell'art 6 del D.L. 80/2021, visti anche i decreti attuativi approvati a giugno 2022, e con l'auspicio che tutto il lavoro svolto venga capitalizzato, l'azione già intrapresa dalla Provincia di Como non si limita alla sola corretta applicazione della normativa in materia di pubblicazione di dati e informazioni, come richiesto dalla legge, ma continua a focalizzarsi sul miglioramento delle procedure interne finalizzate alla individuazione, gestione, trattamento e pubblicazione dei dati e delle informazioni in un'ottica di massima trasparenza.*

*In tale direzione si è operato attraverso la revisione delle metodologie e tempistiche di pubblicazione dei contenuti della sezione amministrazione trasparente, prevedendo anche in termini operativi la completa integrazione degli obiettivi di trasparenza nel Piano della performance del personale dirigente.*

*In altri termini si continuerà ad operare per la realizzazione di quello che è lo scopo ultimo del legislatore, teso a rendere completamente trasparente l'azione dell'Amministrazione Pubblica, nella consapevolezza che la trasparenza è la prima e più importante misura di prevenzione del rischio corruttivo.*

*Riprendendo quanto stabilito dalla deliberazione Anac n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016", confermato dalla deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di approvazione del PNA 2017 e da ultimo nel PNA 2022, vengono di seguito indicate le linee strategiche che questa amministrazione intende portare avanti nei temi dell'anticorruzione e della trasparenza:*

- 1) garantire che nell'ambito del processo di adozione e aggiornamento del PTPCT, sia assicurata la massima partecipazione, ad ogni livello, al fine di stimolare con l'invio e la sollecitazione diretta, la presentazione di proposte ed osservazioni. A tal fine la declinazione delle misure anticorruzione deve essere puntuale ed indirizzata a livello di singola unità organizzativa;*
- 2) migliorare l'analisi del contesto esterno mettendo in adeguata evidenza, attraverso i documenti disponibili, la condizione attuale della comunità con particolare riferimento alla presenza di forme di criminalità organizzata*
- 3) e/o a eventuali episodi di corruzione e alle diverse forme di microcriminalità presenti sul territorio;*
- 4) lavorare sull'analisi del contesto interno, attraverso una adeguata evidenza dei punti di forza e di debolezza delle condizioni organizzative e quindi dei possibili fattori di anomalia e di rischio che si possono manifestare,*
- 5) valorizzando in tal senso i risultati dell'intervento di riorganizzazione sopra descritto;*
- 6) proseguire nell'analisi dei rischi corruttivi e delle relative misure di contrasto nelle attività a più elevato rischio di corruzione dettate dalla L. n. 190/2012 e in quelle ulteriori già*

*individuare nel PTPCT 2022/2024 e ulteriormente riviste nell'aggiornamento 2023-2025 e seguenti;*

- 7) *potenziare la separazione tra gli uffici che progettano l'acquisizione di beni, servizi e lavori e la Stazione Unica appaltante che espleta le procedure di gara, quale misura di prevenzione già attuata; e tale potenziamento, in un'ottica di miglioramento dei servizi sull'intero territorio provinciale, va ulteriormente perseguito tramite nuovi accordi con gli altri Comuni della provincia non ancora aderenti alla SAP. Non solo; l'eliminazione del limite territoriale al funzionamento della SAP, come da disposizione del D.Lgs n. 36/2023, probabilmente produrrà un incremento delle amministrazioni convenzionate;*
- 8) *individuare strumenti migliorativi atti a garantire il massimo coinvolgimento e sensibilizzazione del personale dipendente agli obiettivi dell'ente, con particolare attenzione in materia di anticorruzione e trasparenza, riproponendo periodicamente la formazione in materia di codice di comportamento e whistleblowing, istituti recentemente aggiornati e nuovamente regolamentati a livello nazionale, con la conseguenza di calendarizzare nel 2023-2024 l'adeguamento degli strumenti già adottati;*
- 9) *in relazione al precedente punto, proseguire l'azione già intrapresa nel Piano della Performance, di integrazione con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche nell'ottica disegnata dal legislatore con il Decreto-legge n. 80/2021, ridefinendo il complessivo piano degli obiettivi strategici ed operativi, in un'ottica integrata;*
- 10) *individuare forme di collaborazione e controllo sugli organismi partecipati dall'Ente, tese all'incentivazione della completa attuazione delle disposizioni di legge in materia di anticorruzione e trasparenza;*
- 11) *procedere al costante monitoraggio e riesame annuale, finalizzato all'aggiornamento del PTPCT in relazione alle linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione vigente anno per anno e secondo le indicazioni del Documento tipo che il Dipartimento della Funzione pubblica emanerà in esecuzione del Decreto-legge n. 80/2021 e dei recenti decreti attuativi;*
- 12) *adottare strumenti informatici per favorire gli automatismi di pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente e Albo Pretorio o, comunque, per semplificare i relativi processi."*

Si evidenzia che molte delle azioni previste quali possibili obiettivi strategici nel PNA 2022 risultano già adempiute da questa amministrazione. Rimane, invece, ancora prioritario lo sviluppo digitale del flusso delle informazioni per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Con il PNA 2023 inoltre, come noto, è stato effettuato da parte dell'ANAC un approfondimento in relazione all'area dei contratti pubblici, sia in ragione della crescente centralità della tematica inerente la realizzazione dei progetti rientranti nel PNRR/PNC, sia in ragione della entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti di cui al Decreto Legislativo n. 36/2023.

Il nuovo codice dei contratti, in particolare, pone l'attenzione su due istituti normativi la cui attuazione costituisce di per sé misura di prevenzione della corruzione:

- disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici a decorrere dal 1° gennaio 2024;

- norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.

A tale proposito, si legge, nella Deliberazione n. 605 del 19.12.2023 (PNA 2023): *"Qualificazione e digitalizzazione costituiscono pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva e piena attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo il rischio di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza professionale e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure".*

Per tale ragione nella programmazione triennale delle misure anticorruzione in materia di contratti pubblici, saranno aggiunte alcune misure in relazione, in particolare, agli affidamenti diretti ed alle procedure negoziate i cui importi a base d'asta siano prossimi al valore limite, al fine di controllarne la legittimità, nonché in relazione al rispetto del principio di rotazione degli operatori economici.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno della Provincia di Como sono:

- gli Organi di indirizzo politico;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- tutti i Dirigenti e i titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.), per i Settori e i Servizi di rispettiva competenza;
- il Nucleo Interno di Valutazione (nelle funzioni di O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno (Comitato di Direzione e Ufficio di Coordinamento dei Controlli Interni, Nucleo di controllo e monitoraggio per l'attuazione del PNRR);
- tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di definire le modalità e i tempi del raccordo dei contenuti della programmazione con i soggetti dell'organizzazione che a vario titolo concorrono per l'elaborazione e per l'attuazione del PIAO.

Le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono state attribuite dal Presidente al Segretario Generale. L'incarico è stato conferito con provvedimento n. 13 del 13.09.2016.

Oltre le competenze stabilite dalla normativa vigente e dalle linee guida e dai Piani Nazionali Anticorruzione, ruolo precipuo del RTCT è quello di:

- elaborare la proposta di PTPCT, oggi Sezione Anticorruzione del PIAO, curando di coinvolgere i Dirigenti ed i responsabili di elevata qualificazione nel processo di valutazione del rischio e nella determinazione delle misure di prevenzione;
- procedere alle azioni di monitoraggio nell'attuazione del sistema, proponendo eventuali azioni di riesame delle misure;
- procedere alla rilevazione dei risultati attuati in tema di prevenzione della corruzione e in tema di attuazione della normativa in materia di trasparenza amministrativa;
- svolgere azioni di impulso, di consulenza e di supporto agli uffici, nell'applicazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- svolgere azione di supporto nei confronti del NdV;
- svolgere funzioni referenti nei confronti degli organi politici.

## *Valutazione dell'Impatto del contesto esterno*

Questa Amministrazione Provinciale ha esaminato il tema del contesto esterno traendo dati dalla stampa locale, da relazioni annuali del Ministero dell'Interno al Parlamento sullo stato della sicurezza, da dati economici risultanti da informazioni acquisite dalla Camera di Commercio e dalle parti datoriali e sindacali, soprattutto con riferimento alla consistenza delle imprese e al tema del lavoro. Queste analisi meritano un approfondimento scientifico soprattutto nell'ottica della redazione di un buon PIAO, vuoi per calibrare l'adequatezza delle scelte politiche e gestionali al contesto di riferimento, vuoi per affinare le misure di prevenzione della corruzione in senso amministrativo. Tale approfondimento sarà oggetto di un percorso di miglioramento che questo ente ha già intrapreso per la redazione degli atti di pianificazione e programmazione gestionale. In questa sede, si possono confermare le descrizioni di contesto da ultimo inserite nel precedente PIAO.

La Provincia di Como si caratterizza per essere un territorio di confine e quindi estremamente sensibile ad alcune tipologie di reati e di problemi di sicurezza pubblica (contrabbando, flussi migratori irregolari, traffico di sostanze stupefacenti); problemi che in sede locale si declinano in una serie di tipologie di reati contro il patrimonio e contro le persone (furti, rapine ecc).

Dal punto di vista economico la crisi che ha colpito negli anni passati il settore della produzione della seta è in parte mitigata dallo sviluppo consistente del turismo e di tutte le correlate attività economiche. La crescita veloce di tale asset produttivo ha generato un problema di carenza di mano d'opera nel settore turistico che, accanto alla carenza di mano d'opera specializzata nel settore tessile, costituisce la vera emergenza del settore economico comasco negli ultimi anni. Tale fenomeno è altresì aggravato dalla vicinanza alla Svizzera che drena notevoli risorse umane, soprattutto nella fascia giovanile.

Il proliferare di attività economiche soprattutto nelle attività ricettive e di ristorazione costituisce l'ambito principale di approfondimento in ordine ad una possibile strategia di prevenzione della corruzione o, comunque, in generale di prevenzione della criminalità organizzata nei predetti settori. Tuttavia, il quadro delle attuali competenze provinciali, anche in rapporto agli effetti della legge n. 56/2014, per l'attuazione che la stessa ha avuto in Regione Lombardia, rendono difficile una sistematica operazione di prevenzione a livello amministrativo, se non con riferimento alla regolarità delle procedure condotte. E la riprova di tale circostanza risiede, ad esempio, nei controlli capillari, anche con il supporto della Guardia di Finanza, effettuati nell'ambito delle procedure PNRR, rispetto alle quali la Provincia esercita una piena competenza nell'attuazione dei progetti finanziati con le risorse europee.

Descritto tale contesto, la riflessione da compiere attiene a quali misure l'ente intenda ricorrere per contrastare eventuali fenomeni di rischio corruttivo e, come per lo scorso anno, si conferma che la scelta compiuta nel presente Piano va nel senso di una generale trasparenza dei processi decisionali interni e dei provvedimenti assunti, nella consapevolezza che come correttamente affermato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, la trasparenza reale (intesa non come esclusivo adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal legislatore, ma come *modus operandi* degli organi politici e della struttura burocratica) è l'unica forma realmente efficace di contrasto a fenomeni di deviazione dal perseguimento dell'interesse pubblico.

A ciò si aggiunga, che le nuove misure introdotte nella presente sezione (misure attinenti agli affidamenti diretti ed alle procedure negoziate, misure in materia di composizione delle commissioni di concorso, misure attinenti al rispetto del principio di rotazione) sono da leggere in un'ottica di aggiornamento nel più generale quadro della completa digitalizzazione delle procedure di gara.

Si conferma che questa Provincia opera in uno dei settori sicuramente strategici in termini di prevenzione della corruzione, posto che in questa Amministrazione, a vantaggio del territorio provinciale, opera la Stazione Unica Appaltante della provincia di Como che conta più di cento, tra Comuni ed organismi pubblici, situati nel proprio territorio di riferimento. Di tale Struttura organizzativa, al servizio dell'Ente provincia e dei Comuni convenzionati, si dirà appresso. Qui giova confermare che l'aver ricondotto ad un ufficio centralizzato la maggior parte delle procedure di appalto che si svolgono nel territorio provinciale, genera un effetto di non permeabilità di fattori "estranei" al regolare sviluppo delle procedure medesime. Sia con riferimento agli appalti di natura edile che con riferimento agli appalti rivolti al settore terziario,

la separazione tra la fase di progettazione e la fase di affidamento dell'appalto, affidate ad uffici diversi, appartenenti a diverse amministrazioni, realizza un sistema di prevenzione assai efficace, oltre a qualificarsi quale misura di segregazione delle funzioni

### *Valutazione dell'Impatto del contesto interno*

Alla data di entrata in vigore della Legge 56/14, le dotazioni effettive contavano 366 unità, di cui 10 dirigenti.

L'art.1, commi 421 e segg., della legge 23.12.2014, n.190, ha dato impulso ad una operazione di ridimensionamento delle dotazioni organiche delle province, calibrata sul tetto del 50% della spesa di personale sostenuta alla data del 8 aprile 2014. Un obbligo di riconfigurazione degli organici non riferito ad elementi di natura organizzativo-funzionale, bensì a parametri di contenuto finanziario. Sulla base di questa prescrizione, le province sono state coinvolte in un complesso processo riorganizzativo, che ha registrato la fuoriuscita di quote consistenti di personale.

Il dato al 31.12.2023 vede una dotazione organica effettiva su 294 unità, di cui 6 dirigenti, oltre al Direttore Generale, così ripartita:

- la dotazione assegnata alle funzioni fondamentali conta 178 unità (di cui 6 dirigenti)
- la dotazione assegnata alle funzioni delegate conta 116 unità (di cui 0 dirigenti),

Rispetto agli ultimi anni, gradatamente le Province hanno recuperato risorse umane, vuoi per un lieve incremento di fabbisogni (polizia locale e protezione civile) avvenuto in sede di stipulazione della Intesa con Regione Lombardia anni 2022-2023 – funzioni confermate, vuoi per l'attuazione della normativa statale diretta al Piano di potenziamento dei CPI che costituisce sicuramente una azione da sostenere, soprattutto in vista delle crisi aziendali e occupazionali che la pandemia sta generando. A partire dal 2021 sono state infatti assunte circa 70 unità di personale dipendente, e si è proceduto alla definizione di un piano degli investimenti che riguarda gli uffici del lavoro dislocati sul territorio. Purtroppo, nel settore si registra un alto tasso di mobilità del personale dipendente, il che genera una difficoltà per la stabilizzazione dei servizi.

Sul versante delle funzioni fondamentali, purtroppo, a partire dall'anno 2024, nonostante anche le Province godano, a partire dall'esercizio 2022, del criterio di sostenibilità finanziaria nella definizione delle politiche riguardanti lo sviluppo delle risorse umane, i tagli della spending review impediscono lo sviluppo delle competenze che questo ente deve possedere per essere di reale supporto allo sviluppo socioeconomico dell'intero territorio provinciale.

Il presente PIAO viene elaborato anche sul lavoro di codificazione dei processi dell'ente, costantemente aggiornato in base all'evoluzione organizzativa, come più volte detto nei precedenti PTPCT.

In particolare, nel corso del 2023, è stato adottato un atto di riorganizzazione con Deliberazione del Presidente n. 83 del 4.07.2023, la cui effettiva e parziale attuazione è stata demandata a successivi atti a firma del Direttore Generale (in particolare la Determinazione n. 1273 del 28/09/2023). Sopravvenuti avvenimenti hanno in parte reso non ancora totalmente praticabile la riorganizzazione auspicata, in particolare con riferimento alla possibilità di costituire il Settore 'Funzioni regionali delegate', il che ha comportato la necessità di attribuire 'ad interim' la responsabilità delle unità organizzative allo stesso afferenti ad altri dirigenti dell'Ente.

Nel corso del 2024 sarà necessario, pertanto, provvedere a rivedere ulteriormente l'assetto organizzativo complessivo dell'Ente.

### *Funzioni proprie e delegate dell'ente di Area Vasta*

La struttura organizzativa come definita è improntata ad assolvere le funzioni poste in capo alla Provincia, come definito nella legge n. 56/2014, nota come Legge Delrio, che al comma 85 prevede che le province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:



- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Le funzioni fondamentali di cui al comma 85 sono esercitate nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione statale e regionale di settore, secondo la rispettiva competenza per materia ai sensi dell'articolo 117, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione. La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive. Della SAP-Stazione Appaltante Provinciale si dirà nel paragrafo seguente; in relazione alla Centrale unica delle assunzioni, invece, si sottolinea che è previsto, nel 2024, l'avvio di un confronto con le amministrazioni comunali potenzialmente interessate al progetto.

Costituiscono inoltre funzioni provinciali, in ragione della delega attuata dalla Regione Lombardia:

- protezione civile;
- beni culturali;
- promozione turistica e dello sport;
- vigilanza ittico-venatoria;
- politiche attive del lavoro.

Nel 2018 è stato confermato l'assetto delle sopra citate deleghe, delineando una situazione di sostanziale stabilità delle stesse in capo alla Provincia, almeno nel breve-medio termine. Come detto, anche le Politiche attive del Lavoro sono state confermate in capo alla Provincia, con il loro rilevante bagaglio di adempimenti ordinari e di nuova introduzione.

#### *La Stazione unica Appaltante della Provincia di Como (SAP)*

Un approfondimento particolare, in ragione della delicatezza delle attività esercitate, anche con riferimento agli aspetti legati alla normativa anticorruzione e trasparenza, deve essere intrapreso in relazione alla stazione unica appaltante istituita dalla Provincia di Como.

Ai sensi del comma 88 della legge 56/2014, infatti, la Provincia d'intesa con i comuni può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Occorre evidenziare, a seguito di recenti interventi normativi, che l'obbligo di centralizzazione per i Comuni non capoluogo di Provincia, pur essendo stato mantenuto nel disposto dell'art. 37 citato, è stato sospeso fino al 31 dicembre 2023 dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge n. 55 del 2019 e successive modifiche; tuttavia il riscontro positivo che tale Ufficio ha avuto nell'intero territorio provinciale non ha fatto venir meno le esigenze di aggregazione, posto che numerosi enti, in prossimità della scadenza della precedente convenzione, hanno manifestato la volontà di continuare ad avvalersi della SAP provinciale. Le recenti disposizioni in materia di PNRR hanno peraltro posto nuovamente l'obbligo di procedere agli appalti attraverso una centrale di committenza.

Già con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 1 del 12/02/2015, la Provincia di Como aveva istituito una Stazione Unica Appaltante denominata SAP, stazione appaltante provinciale, con natura di centrale di committenza a servizio, oltre che della Provincia, anche dei Comuni non capoluogo e di eventuali altri Enti locali interessati, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture in regime di appalto o concessione, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs 50/2016 e

dall'art. 1 comma 88 della legge 56/2014. Giunti alla scadenza della convenzione, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 58 del 13.11.2019 è stato approvato il nuovo schema di accordo per il servizio in argomento al fine dell'adesione da parte dei Comuni e di altri enti aggiudicatori.

Ciascun Ente che decide di aderire al servizio sottoscrive con la Provincia una convenzione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 267/2000, nella quale sono disciplinati tutti gli aspetti organizzativi e operativi del servizio proposto. Alla data del 31.12.2023 gli enti aderenti alla SAP sono 113, di cui 98 Comuni, ed altri enti tra cui la Prefettura di Como, la Diocesi di Como, l'Agenzia del Trasporto pubblico Locale Como-Lecco-Varese, la società CSU di Como, la Comunità Montana Lario Intelvесе, SPT Holding Spa e CPT Spa, la Fondazione Ca' d'Industria Onlus di Como e diversi Consorzi.

Come sopra accennato, non si può che ribadire quanto siano rilevanti i benefici della costituzione di una Stazione Unica Appaltante; per certi versi risulta essa stessa una misura di prevenzione, in quanto costituisce naturalmente la forma più sistematizzata ed efficace di segregazione delle funzioni.

Solo per elencare alcuni punti di forza, si delineano qui alcune delle caratteristiche positive dell'istituto:

- disponibilità di una struttura altamente qualificata che consenta una maggiore professionalità e, quindi, un'azione amministrativa più snella e tempestiva; una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure; un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici;
- ottimizzazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali);
- costituzione di una moderna funzione di *governance* nel settore dei contratti pubblici, consistente nella capacità da parte delle Amministrazioni interessate di indirizzarsi verso un obiettivo unitario, sulla base dei principi comunitari e nazionali di legalità, economicità ed efficienza;
- spersonalizzazione dell'attività amministrativa nel delicato settore degli appalti pubblici, in modo da fornire un valido strumento di tutela agli Enti locali contro pressioni e condizionamenti e da ottimizzare, per tale via, l'attività di prevenzione e contrasto di infiltrazioni criminose anche in relazione alla legge 190/2012.

Dal punto di vista strettamente tecnico, per le procedure gestite dalla SAP, così come per quelle interne alla Provincia, è stato espressamente previsto, ai sensi dell'art. 1, co. 17, legge n. 190/2012, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. Tale previsione è stata attuata nel corso del 2016 con l'approvazione, ad opera della Presidente della Provincia, del contenuto minimo di un protocollo di legalità/ patto di integrità che gli operatori economici partecipanti alle gare devono accettare e sottoscrivere pena l'esclusione dalla gara stessa.

Analogamente, quale importante misura di trasparenza, si conferma l'utilizzo per l'espletamento delle procedure di scelta del contraente (qualunque sia il tipo di procedura prescelta) che possono essere avviate in via autonoma, l'utilizzo dello strumento elettronico denominato SINTEL, piattaforma digitale per le negoziazioni pubbliche online implementata dalla Regione Lombardia nell'ambito dell'Agenzia Regionale Centrale Acquisti, soggetto aggregatore ai sensi dell'art. 37 Codice Contratti.

L'utilizzo della piattaforma SINTEL integra, oltre alla piena dematerializzazione degli atti:

- l'assoluta riservatezza delle comunicazioni tra SAP ed operatori,
- l'inalterabilità degli atti formati dalla Stazione Appaltante nonché di quelli trasmessi dagli operatori economici,
- la certezza e l'inalterabilità dei termini di scadenza e presentazione delle offerte,
- la tracciabilità delle offerte, contraddistinte da un codice identificativo attribuito direttamente dalla piattaforma e non modificabile,
- l'impossibilità per la Stazione Appaltante di conoscere il contenuto delle offerte economiche fino alla data di scadenza del termine per la loro presentazione,
- il rilascio automatico dei verbali di gara redatti secondo le indicazioni (data, ora, offerte

presentate, comunicazioni tra SA ed operatori economici, provvedimenti adottati) tracciate dalla stessa piattaforma senza alcuna possibilità di modifica.

L'utilizzo di Sintel in modo sistematico, già da diversi anni, ha peraltro facilitato l'approccio all'attuazione della digitalizzazione integrale delle procedure di affidamento introdotta, a partire dal 1° gennaio 2024, dal Codice dei Contratti pubblici di cui al Decreto Legislativo n. 36 del 2023.

La Provincia di Como, infatti, si è dotata di una Piattaforma certificata di approvvigionamento digitale (PAD), ai fini della gestione integralmente digitale di tutte le fasi del processo di acquisizione di lavori, servizi e forniture. Attraverso tale strumento sarà garantita l'interoperabilità con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), istituita presso l'ANAC e con l'intero ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale delle pubbliche amministrazioni.

L'assunzione della funzione di Centrale di Committenza in capo all'ente richiede tuttavia, con riferimento alla analisi e valutazione del rischio, un approfondimento del tutto peculiare considerando che la SAP svolge, di fatto, procedimenti di scelta del contraente che si innestano su procedimenti complessi, una frazione dei quali gestita direttamente dai comuni committenti (in particolare competono ai Comuni le fasi di programmazione, progettazione e di esecuzione dei lavori, dei servizi e delle forniture).

La stessa funzione di RUP viene assolta da funzionari dipendenti dei Comuni associati che, per una *fiction* imposta dal modulo associativo prescelto di tipo convenzionale, svolgono la funzione come se fossero incardinati nell'organico della SAP pur senza esserlo effettivamente né in termini di rapporto organico né in termini di rapporto di servizio.

I risultati registrati con riferimento a tale struttura organizzativa provinciale e sovracomunale sono assai rilevanti: dalla costituzione della SAP avvenuta il 1° novembre 2015, fino al 31 dicembre 2023, l'Ufficio ha svolto un totale di procedure che si attesta su numeri assai cospicui, senza che in ambito provinciale ci siano organizzazioni equivalenti, date le dimensioni sopra esplicitate. L'unica nota che rimane assai critica è quella di una strutturazione organizzativa che, pur curata e sostenuta tanto dal vertice politico quanto dal vertice burocratico, si articola su numero di addetti al limite della sostenibilità. Nonostante i trasferimenti interni di personale effettuati anche nel corso degli anni, occorre continuare a presidiare il tema delle risorse umane dedicate, data l'importanza dell'istituto.

La Stazione Appaltante della Provincia di Como ha acquisito, in data 28 giugno 2023, la qualificazione -con riserva- di primo livello, ossia senza limiti di importo sia per lavori che per forniture di beni e servizio, presso l'elenco delle Stazioni Appaltanti Qualificate tenuto da ANAC in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 62 del nuovo Codice dei contratti Pubblici di cui al D.lgs n. 36/2023. E' attualmente in corso l'iter per la qualificazione della Stazione appaltante a regime

## *Mappatura dei Processi*

Al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'Ente ha completato già nel 2020 la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dall'ANAC e ribadito nel PNA 2019.

Come già sopra riportato, la mappatura dei processi di questo ente è stata acquisita ai fini di una corretta impostazione degli obiettivi di performance e ai fini della progettazione delle misure di prevenzione della corruzione, è stata contestualizzata in relazione alle aree di rischio già assunte nei precedenti PTPCT.

Qui di seguito viene quindi riportata la elencazione dei processi/fasi rilevanti ai fini della progettazione delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si rimanda all'Allegato n. 2 " *Misure anticorruzione - Aggiornamento 2024- 2026*" la definizione di tutto il processo di costruzione della strategia di prevenzione della corruzione, unitamente alla indicazione di tutte le misure generali applicate nell'Ente, e delle misure già implementate nei precedenti esercizi.

Nel corso del 2024 è prevista la complessiva revisione della mappatura, in un'ottica di maggiore aggregazione, così da rendere più immediato il collegamento esistente con la pianificazione e programmazione strategica e meno frammentata la programmazione delle misure anticorruzione.

Tabella 4 Mappatura processi

CODICE PROCESSO	DESCRIZIONE PROCESSO
23.P000	P000-Tutti i processi
23.P001	P001-ATTIVITA' FUNZIONALI AL SERVIZIO DI POLIZIA
23.P002	P002-ATTIVITA' DI PUBBLICA SICUREZZA
23.P003	P003-ATTIVITA' DI POLIZIA AMMINISTRATIVA E TRIBUTARIA IN MATERIA AMBIENTALE
23.P004	P004-ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA
23.P005	P005-GESTIONE SANZIONI E CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO IN MATERIA AMBIENTALE
23.P005a	P005a-Accertamenti-GESTIONE SANZIONI E CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO IN MATERIA AMBIENTALE
23.P005b	P005b-Riscossioni-GESTIONE SANZIONI E CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO IN MATERIA AMBIENTALE
23.P006	P006-ATTIVITA' DI POLIZIA LACUALE, DEMANIALE E DELLA NAVIGAZIONE
23.P007	P007-ATTIVITA' DI POLIZIA STRADALE
23.P008a	P008a-Accertamenti-GESTIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE DA CODICE DELLA STRADA
23.P008b	P008b-Riscossioni-GESTIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE DA CODICE DELLA STRADA
23.P009	P009-ATTIVITA' DI SUPPORTO IN MATERIA ITTICA/VENATORIA
23.P010	P010-ATTIVITA' DI VIGILANZA ITTICA/VENATORIA
23.P011	P011-GESTIONE SERVIZIO DI VIGILANZA VOLONTARIA (G.E.V.)
23.P101	P101-PIANIFICAZIONE STRATEGICA INTEGRATA
23.P102	P102-COORDINAMENTO E CONTROLLO
23.P103	P103-ANTICORRUZIONE
23.P104	P104-TRASPARENZA
23.P105	P105-ORGANIZZAZIONE
23.P105a	P105a-Procedure incarichi esterni-ORGANIZZAZIONE
23.P106	P106-ATTIVITA' PROPRIE DEL SEGRETARIO GENERALE
23.P107	P107-PNRR-COORDINAMENTO E CONTROLLO
23.P201a	P201a-Incarichi-ATTIVITA' LEGALE
23.P201b	P201b-Transazioni-ATTIVITA' LEGALE
23.P201c	P201c-Transazioni lavori pubblici-ATTIVITA' LEGALE
23.P202	P202-ORGANI ISTITUZIONALI E SEGRETERIA
23.P203	P203-ISTAT - SISTEMA STATISTICO NAZIONALE
23.P204	P204-ATEM - DISTRIBUZIONE GAS NATURALE
23.P205	P205-ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI
23.P206	P206-STRUMENTI DI TUTELA CIVICA
23.P207	P207-GESTIONE SISTEMI INFORMATIVI
23.P208	P208-SUPPORTO INFORMATICO AI COMUNI

23.P209a	P209a-Tutte le procedure-STAZIONE UNICA APPALTANTE
23.P209b	P209b-Atti preparatori gara-STAZIONE UNICA APPALTANTE
23.P209c	P209c-Espletamento procedure gara-STAZIONE UNICA APPALTANTE
23.P210	P210-PROTOCOLLO E ARCHIVIO
23.P211	P211-PRIVACY - TUTELA DATI PERSONALI
23.P212	P212-BANDI DI FINANZIAMENTO
23.P213	P213-SEAV - SERVIZI DI AREA VASTA
23.P214	P214-ATTIVITA' CONTRATTUALE
23.P215a	P215a-Nomine rappresentanti-ORGANISMI PARTECIPATI
23.P215b	P215b-Vigilanza anticorruzione-ORGANISMI PARTECIPATI
23.P216	P216-COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
23.P217	P217-RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE
23.P218a	P218a-Affidamento diretto-LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
23.P218b	P218b-Proroghe affidamenti-LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
23.P218c	P218c-Adesioni CONSIP-LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
23.P219	P219-SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
23.P220	P220-PNRR-DIGITALIZZAZIONE
23.P221	P221-PNRR-AREA AFFARI GENERALI
23.P301	P301-BILANCIO DI PREVISIONE ANNUALE E PLURIENNALE
23.P302	P302-RENDICONTO DELLA GESTIONE
23.P303	P303-PEG / PIANO DELLE PERFORMANCE
23.P304	P304-BILANCIO CONSOLIDATO
23.P305	P305-Convenzioni-GESTIONE ATTIVITA' CONTABILE
23.P306	P306-REVISIONE CONTABILE E LEGALE
23.P307	P307-PNRR-RISORSE FINANZIARIE
23.P401	P401-Autorizzazioni-ATTIVITA' RIFIUTI
23.P402	P402-Autorizzazioni-ATTIVITA' ARIA ED ENERGIA
23.P403	P403-IMPIANTI TERMICI
23.P404	P404-Concessioni-DERIVAZIONI IDRICHE
23.P405	P405-Autorizzazione-TUTELA DELLE ACQUE
23.P406	P406-CONTRIBUTI MATERIA AMBIENTALE
23.P407	P407-AIA-AUTORIZZAZIONE INTEGRATA AMBIENTALE
23.P408	P408-AUA-AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE
23.P409	P409-Autorizzazioni-ACQUE MINERALI E TERMALI
23.P410	P410-BONIFICA SITI CONTAMINATI
23.P411	P411-Autorizzazioni-COLTIVAZIONE DI SOSTANZE MINERALI DI CAVA
23.P412	P412-Autorizzazioni-DEPOSITO OLI MINERALI USO CIVILE IN COMUNI < 40.000 ABITANTI
23.P413	P413-IMPIANTI RECUPERO ENERGIA RINNOVABILE
23.P414	P414-PNRR-TRANSIZIONE ECOLOGICA
23.P451a	P451a-PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE

23.P451b	P451b-Valutazioni compatibilità PTCP-PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE
23.P452	P452-COMPATIBILITA' AMBIENTALE
23.P453	P453-TUTELA DEL PAESAGGIO
23.P454	P454-GESTIONE SITI DI INTERESSE COMUNITARIO
23.P455	P455-TUTELA SITI INTERESSE COMUNITARIO
23.P456	P456-VIGILANZA URBANISTICO-EDILIZIA
23.P457	P457-VAS-VALUTAZIONE AMBIENTALE STRATEGICA
23.P501	P501-PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI
23.P502	P502-APPROVAZIONE ED ESECUZIONE CONTRATTI UFFICI TECNICI
23.P503	P503-MONITORAGGIO E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DATI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE PER UFFICI TECNICI
23.P504a	P504a-Progettazione-GESTIONE STRADE PROVINCIALI E ATTIVITA' CONNESSE
23.P504b	P504b-Esecuzione-GESTIONE STRADE PROVINCIALI E ATTIVITA' CONNESSE
23.P504c	P504c-Rendicontazione-GESTIONE STRADE PROVINCIALI E ATTIVITA' CONNESSE
23.P505	P505-MONITORAGGIO RETE STRADALE
23.P506a	P506a-Progettazione-SVILUPPO RETE STRADALE PROVINCIALE
23.P506b	P506b-Esecuzione-SVILUPPO RETE STRADALE PROVINCIALE
23.P506c	P506c-Rendicontazione-SVILUPPO RETE STRADALE PROVINCIALE
23.P507	P507-SUPPORTO INTERVENTI RETE STRADALE ALTRI ENTI
23.P508	P508-STRADE PROVINCIALI - TITOLI ABILITATIVI
23.P509a	P509a-Progettazione-FABBRICATI-MANUTENZIONE ORDINARIA
23.P509b	P509b-Esecuzione-FABBRICATI-MANUTENZIONE ORDINARIA
23.P509c	P509c-Rendicontazione-FABBRICATI-MANUTENZIONE ORDINARIA
23.P510a	P510a-Progettazione-FABBRICATI-MANUTENZIONE STRAORDINARIA
23.P510b	P510b-Esecuzione-FABBRICATI-MANUTENZIONE STRAORDINARIA
23.P510c	P510c-Rendicontazione-FABBRICATI-MANUTENZIONE STRAORDINARIA
23.P511	P511-GESTIONE IMPIANTI
23.P512	P512-OFFICINA PROVINCIALE
23.P513a	P513a-Offerta formativa-PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA
23.P513b	P513b-Contributi-PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA
23.P513c	P513c-Contributi scuole-PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA
23.P514	P514-UTILIZZO E FUNZIONAMENTO SEDI SCOLASTICHE
23.P515	P515-SEGRETERIA TECNICA
23.P516a	P516a-Autorizzazioni autoscuole-TRASPORTO PRIVATO
23.P516b	P516b-Autorizzazioni centri revisione-TRASPORTO PRIVATO
23.P517	P517-TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
23.P518	P518-ESPROPRIAZIONI
23.P519	P519-Nulla-osta pubblicitari-GESTIONE DEMANIO
23.P520	P520-Locazioni attive-GESTIONE PATRIMONIO
23.P521	P521-GESTIONE PARCO AUTO E MEZZI

23.P522	P522-SERVIZI AUSILIARI FABBRICATI
23.P523	P523-PNRR-ISTRUZIONE EDILIZIA SCOLASTICA
23.P524	P524-PNRR-INFRASTRUTTURE MOBILITA'
23.P525	P525-PNRR-AMMINISTRATIVO OPERE PUBBLICHE
23.P601	P601-POLITICHE REGIONALI IN MATERIA DI TURISMO
23.P602	P602-POLITICHE REGIONALI PER LO SPORT
23.P603	P603-REGISTRI PROVINCIALI DELLE ASSOCIAZIONI - TERZO SETTORE
23.P604	P604-SOSTEGNO AL TERRITORIO IN CAMPO CULTURALE E SOCIALE
23.P605	P605-SOSTEGNO AL TERRITORIO IN CAMPO TURISTICO E SPORTIVO
23.P606	P606-SVILUPPO SISTEMI BIBLIOTECARI LOCALI E BIBLIOTECHE
23.P607	P607-SVILUPPO SISTEMI MUSEALI LOCALI
23.P608	P608-Incarichi esterni-ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE DELEGATE DALLA REGIONE
23.P609	P609-Mezzi e beni in dotazione-COORDINAMENTO VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE
23.P610	P610-Incarichi esterni-POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO
23.P611	P611-GESTIONE CENTRI PER L'IMPIEGO
23.P612	P612-GESTIONE PIANO APPRENDISTATO
23.P613	P613-REDDITO DI CITTADINANZA E DI INCLUSIONE
23.P614	P614-Convenzioni-COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI
23.P615	P615-Contributi-PIANI DISABILI L.R. 13/2003
23.P616	P616-VIGILANZA AZIENDA SPECIALE A.F.O.L.
23.P617	P617-FUNZIONI DELEGATE IN MATERIA DI ANTINCENDIO BOSCHIVO
23.P618	P618-Mezzi e beni in dotazione-COORDINAMENTO VOLONTARIATO ANTINCENDIO BOSCHIVO
23.P619	P619-PNRR-POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
23.P801	P801-RECLUTAMENTO E SELEZIONE
23.P802a	P802a-Incarichi dirigenziali-GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
23.P802b	P802b-Contratto lavoro-GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
23.P802c	P802c-Autorizzazione incarichi-GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
23.P803	P803-ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE
23.P804	P804-RELAZIONI SINDACALI
23.P805	P805-GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
23.P806	P806-FORMAZIONE DEL PERSONALE
23.P807	P807-MEDICINA DEL LAVORO
23.P901	P901-GESTIONE CASSA ECONOMALE
23.P902	P902-GESTIONE BENI MOBILI
23.P903	P903-PROVVEDITORATO
23.P904	P904-GESTIONE ASSICURAZIONI

## *Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti*

Nell'ambito di ogni Area di Rischio individuata, negli anni, dall'ANAC, i singoli rischi di corruzione o cattiva organizzazione sono stati individuati sulla base di quanto suggerito nei vari PNA e mediante la considerazione delle conoscenze ed esperienze maturate negli anni da parte dei Dirigenti e responsabili delle unità organizzative e dei procedimenti.

La individuazione del rischio, effettuata sulla base dell'area, del processo o del singolo procedimento, consiste nella individuazione del rischio potenziale del verificarsi di fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione e può arricchirsi, oltre che dall'esperienza e conoscenza generica derivante dalla cronaca giudiziaria, anche da specifiche segnalazioni pervenute all'ente o da precedenti procedimenti disciplinari, oltre che da una serie di ulteriori dati atti a descrivere il contesto interno ed esterno dell'Ente.

Per l'elencazione anagrafica delle Aree di Rischio e dei Rischi presi in considerazione, si rimanda all'Allegato n. 2 " *Misure anticorruzione - Aggiornamento 2024-2026*".

Una volta mappati i Processi ed abbinati ad ognuna delle unità organizzative (Settori/Servizi/Uffici) che se ne occupano, si procede alla individuazione nel rischio concretamente o potenzialmente esistente. Per ogni Servizio, vengono quindi individuati i Processi/fase per i quali siano stati individuati specifici Rischi di corruzione.

Il procedimento della identificazione/valutazione del rischio si articola in:

1. identificazione
2. analisi
3. ponderazione del rischio

L'**identificazione** consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi per ciascun processo o fase di processo. Questi sono stati identificati a partire dal contesto esterno ed interno di questa Amministrazione provinciale, con la collaborazione dei Dirigenti e dei funzionari dell'ente per arrivare alla elencazione di categorie di rischio che appaiono ricorrenti nello svolgimento dell'attività amministrativa.

La **valutazione** viene effettuata attraverso l'analisi e la ponderazione del rischio, che, come è noto, il PNA 2013 aveva descritto nella metodologia di probabilità e impatto oltre che di ponderazione numerica. La Provincia di Como, nei precedenti PTPCT ha utilizzato proficuamente la metodologia suggerita da ANAC e esplicitata nei precedenti PTPCT.

Il PNA 2019 traghetta le Amministrazioni verso una maggiore consapevolezza nella definizione dei criteri di analisi e di ponderazione del rischio, posto che lascia gli enti liberi di adottare la metodologia più confacente alla situazione concreta dell'ente.

Seguendo tale impostazione e facendo tesoro dei suggerimenti contenuti nell'allegato 1 al PNA 2019, si è scelto di adottare criteri di valutazione di carattere qualitativo, che più appresso vengono descritti e che conducono ad un giudizio di carattere qualitativo e non squisitamente numerico.

L' **analisi del rischio** prescelta consiste, quindi, nell'aver individuato alcuni indici, formulati sotto forma di valutazione del livello di probabilità e di impatto che gli eventi corruttivi potrebbero produrre.

Nella valutazione si intende per *probabilità* il livello di possibilità che il rischio si realizzi; per *impatto* invece il livello di conseguenze che l'evento corruttivo produrrebbe.

La valutazione del rischio, effettuata sulla base dell'Area di rischio di riferimento, del processo o del singolo procedimento, consiste nella individuazione del rischio potenziale del verificarsi di fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione. Può arricchirsi, oltre che dell'esperienza e conoscenza generica derivante dalla cronaca giudiziaria, anche da specifiche segnalazioni pervenute nell'ente o da precedenti procedimenti disciplinari, oltre che da una serie di ulteriori dati atti a descrivere il contesto interno ed esterno dell'Ente. Da questo angolo visuale può affermarsi che i rischi individuati, difficilmente traggono origine da comportamenti patologici della struttura. I procedimenti disciplinari degli ultimi anni sono stati infatti assai rari, se rapportati alle dimensioni dell'ente, e sicuramente non per fenomeni di tipo corruttivo.



La ponderazione dei rischi nel presente Piano è avvenuta a livello di processo/Settore; la struttura del presente PTPCT, come quella degli anni precedenti, reca infatti una moltiplicazione dei processi in dipendenza del numero di unità organizzative alle quali il processo sia stato assegnato, di tal che appare congruo procedere alla valutazione del rischio di impatto e probabilità in modo indipendente per ogni singola unità organizzativa

Chiarito questo aspetto, per la ponderazione del rischio è stata confermata la metodologia di tipo qualitativo, in quanto non disponendo di dati statistici sufficienti, non è stato possibile adottare una metodologia di carattere quantitativo o misto come ipotizzato da ANAC nel PNA 2019.

Il sistema prescelto prevede quindi l'adozione di criteri valutativi articolati in 9 domande di cui 6 classificabili come ipotesi di probabilità e 3 come ipotesi di impatto.

Le domande formulate ai singoli uffici in sede di ponderazione del rischio individuato sono le seguenti:

TIPO	DOMANDA	DESCRIZIONE
PROBABILITA'	Indicatore 1	(Rilevanza esterna) Indicatore sul livello di interesse "esterno"
PROBABILITA'	Indicatore 2	(Discrezionalità) Indicatore sul grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
PROBABILITA'	Indicatore 3	Indicatore su manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata
PROBABILITA'	Indicatore 4	Indicatore sul livello di opacità del processo decisionale
PROBABILITA'	Indicatore 5	(Complessità del processo) Indicatore sul livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano
IMPATTO	Indicatore 1	(impatto organizzativo) Indicatore sul grado di coinvolgimento di uno o più uffici o di una o più unità lavorative
IMPATTO	Indicatore 2	(impatto economico) Indicatore sull'entità della conseguenza in termini di maggiore spesa o minore entrata a sfavore dell'Ente (es. possibili richieste di danni o mancati introiti)
IMPATTO	Indicatore 3	(impatto immagine) Indicatore sul livello di risonanza che il fatto potrebbe avere sull'opinione pubblica, in danno alla reputazione ed all'immagine dell'Ente

La natura delle domande poste deriva dalla constatazione che nel momento in cui si analizza un possibile rischio occorre verificare alcune caratteristiche dell'azione che può originare il rischio (livello esterno, discrezionalità); poi verificare come l'azione che può originare il rischio si caratterizza all'interno dell'organizzazione (opacità, precedenti specifici, collaborazione della struttura, difficoltà nell'attuazione di misure già programmate) e quali impatti il rischio genera sull'organizzazione.

La scala qualitativa di valori assegnabili (trascurabile-basso-medio-alto) produce nella combinazione dei valori un risultato sintetizzato nelle tabelle di seguito riportate, significando che è possibile, qualora i criteri applicati non fossero ritenuti idonei a fornire un'adeguata rappresentazione del livello del rischio, intervenire attribuendo una codifica di diversa gravità del rischio, motivando ovviamente il percorso logico seguito.

Le tabelle recanti la mappatura dei processi nelle varie Aree identificate per la Provincia di Como, con relativa classificazione del livello di rischio valutata in base alla sopraccitata scala di ponderazione, sono contenute in questo documento e sono state completamente elaborate già negli anni scorsi nel corso di incontri fra il RPCT e i singoli Uffici, alla presenza dei Dirigenti competenti e dei funzionari individuati dai Dirigenti medesimi.

Il confronto è realmente consistito in incontri dedicati nei quali si è valutata l'adeguatezza di tutto il sistema di prevenzione (individuazioni processi/fasi/rischi/misure), apportando anche diverse modifiche tramite l'aggiunta di nuovi processi o la migliore specificazioni delle misure/azioni progettate, come evidenziato nei paragrafi precedenti. Il dato sicuramente positivo, e che conferisce ancor più valore al presente lavoro, consiste nell'aver illustrato e spiegato agli uffici la nuova metodologia di valutazione del rischio, allo scopo di attuare quella partecipazione attiva tanto auspicata dall'Autorità quale indice di condivisione di co-

progettazione del PTPC.

Nell'Allegato n. 2 '*Misure anticorruzione-Aggiornamento 2024-2026*' viene riportata la Valutazione del rischio abbinata alla mappatura dei processi afferenti ad ognuno dei Servizi della struttura organizzativa della Provincia di Como, con puntuale indicazione del livello di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) individuato in base alla sopraccitata scala di ponderazione.

### *Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio*

La fase della gestione del rischio di corruzione consta nell'individuare, tenuto conto dei risultati delle precedenti analisi di valutazione dei rischi, quali siano le misure organizzative, procedurali, di controllo, di sensibilizzazione, regolamentazione ecc. più efficaci da mettere in campo per prevenire e contenere il rischio corruttivo. Le misure individuate vengono in seguito declinate in specifici interventi triennali, aggiornati annualmente, al fine di definirne puntualmente i contenuti, le responsabilità operative poste a capo delle singole unità organizzative e le tempistiche di attuazione. Il risultato di tale operazione analitica costituisce l'Allegato n. 3 "*Programmazione triennale anticorruzione 2024-2026*".

Per permettere una più agevole comprensione di come sia stata stilata la programmazione triennale delle misure anticorruzione a partire dall'analisi di cui si è detto nel paragrafo 2.3.4., si rimanda all' Allegato n. 2 "*Misure anticorruzione Aggiornamento 2024-2026* ", dove vengono elencati gli elementi posti alla base della strategia anticorruzione della Provincia di Como, dall'analisi al trattamento del rischio (codifica anagrafica delle Aree Strategiche; codifica anagrafica dei Rischi; codifica delle Misure anticorruzione). In particolare, con riferimento alle Misure, vengono inoltre sinteticamente riepilogati gli interventi posti in essere nell'ambito delle misure di carattere **generale** previste dalla normativa vigente per una applicazione trasversale all'intera struttura organizzativa, unitamente agli interventi relativi, invece, a misure **specifiche** applicate a singole unità organizzative e/o a singoli processi.

La Provincia di Como ha declinato e codificato le misure in base alla loro natura di 'misure **obbligatorie**', in quanto previste da norme di legge ad applicazione generale (ad esempio la trasparenza, il codice di comportamento, il pantouflage ed il whistleblowing ecc.), o di 'misure **ulteriori**', nel caso queste siano adottate in relazione alle peculiarità dell'ente. Le misure di contrasto ulteriori, consistenti in specifici comportamenti richiesti da questa organizzazione per scongiurare i rischi corruttivi o per contestualizzare in maniera più puntuale l'applicazione di misure generali e specifiche, sono genericamente riconducibili alle seguenti fattispecie:

- strumenti formativi di prevenzione della corruzione, di promozione dell'etica e standard di comportamento; di sensibilizzazione e partecipazione;
- innovazione degli strumenti di regolamentazione che riducano o guidino le scelte discrezionali operate dal singolo funzionario;
- introduzione di istituti di condivisione delle decisioni discrezionali;
- implementazione di strumenti informatici che permettano la trasparenza esterna ed interna, il controllo sull'istruzione della pratica, la riconducibilità delle operazioni al dipendente che le mette in atto, così da responsabilizzarlo nell'azione amministrativa;
- suddivisione trasversale dei processi in modo da spezzare la catena decisionale in capo a più soggetti, che operino quindi un controllo reciproco;
- controllo successivo di atti, procedimenti e processi, con particolare attenzione a quelli ad alto rischio di corruzione.

Tra le misure generali e obbligatorie, la **Trasparenza** rappresenta ovviamente la prima e la più rilevante delle misure di anticorruzione e verrà specificatamente trattata, unitamente all'istituto dell'Accesso Civico, nel paragrafo "2.3.7-Programmazione dell'attuazione della trasparenza".

### *Stato dell'arte sull'attuazione delle misure suggerite nel PNA 2022*

Al fine di agevolare una complessiva valutazione sul grado di attuazione del trattamento del rischio corruttivo da parte della Provincia di Como, si ritiene utile riportare l'elenco delle misure anticorruzione suggerite dall'ANAC nel PNA 2022 dettagliando, per ognuna, lo stato dell'arte dell'applicazione:

- *rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR*: in sede di aggiornamento della programmazione anticorruzione 2023-2025, è stato codificato un rischio specifico (R031) connesso alla gestione dei progetti PNRR e le conseguenti misure di prevenzione sono state coordinate con le disposizioni organizzative per il funzionamento del Nucleo di coordinamento e monitoraggio PNRR costituito ed operante da novembre 2022, così come recentemente aggiornate con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 19 del 27.02.2024;
- *revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)*: il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Como è stato aggiornato con Deliberazione del Presidente n. 167 del 21 dicembre 2023, sulla base delle indicazioni contenute nel DPR 81/2023.
- *incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni*: alcuni 'Dati Ulteriori' sono stati individuati e pubblicati a decorrere dal 2019 (ad esempio: Censimento 'auto di servizio'; controlli sui cantieri stradali; sanzioni per violazione del Codice della Strada; autorizzazioni per uso di spazi scolastici; programmazione offerta formativa). Con riferimento all'accessibilità alle informazioni, ad ottobre 2022 (Deliberazione n. 151 del 28.10.2022) è stato aggiornato il regolamento in materia di accesso civico generalizzato al fine di disciplinare l'istituto del dialogo collaborativo e migliorare la modulistica e la pagina del sito istituzionale dedicata;
- *miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"*: la scelta di centralizzare le pubblicazioni in Amministrazione trasparente, a decorrere dal marzo 2020 in occasione del rifacimento del portale istituzionale, è stata garanzia di omogeneità e completezza dei dati pubblicati. Si sono così progressivamente delineate procedure interne e modalità di pubblicazione consolidate nel tempo, il che ha permesso di ampliare in modo controllato il numero di redattori abilitati. Ciò costituisce un indubbio vantaggio che sarà propedeutico alla graduale introduzione di strumenti di pubblicazione sempre più standardizzati e, ove possibile, automatizzati.
- *miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno*: l'ente sta iniziando ad affrontare il tema della comunicazione in modo strutturale. Si stanno iniziando a valutare sistemi informativi dedicati ai dipendenti (intranet), mentre sul fronte della comunicazione esterna una maggiore consapevolezza dell'importanza di dotarsi di un piano di comunicazione istituzionale ha portato; a livello organizzativo, a costituire, con decorrenza 01.10.2023, una nuova unità organizzativa di secondo livello denominata "Servizio Comunicazione Istituzionale";
- *digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio*: ormai dal 2018 l'Ente si è dotato di un software specifico dedicato alla gestione ed al monitoraggio del piano anticorruzione. E' in corso la valutazione circa la possibilità di passare a strumenti maggiormente confacenti le esigenze dell'Ente, in relazione, soprattutto, all'esigenza di integrazione con gli altri strumenti di pianificazione confluenti nel PIAO (con decorrenza dal 2025);
- *individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione*: si riscontra una certa difficoltà nell'individuare modalità alternative alla pubblicazione di avvisi di messa in consultazione delle misure anticorruzione adottate che, peraltro, negli anni, non hanno mai avuto riscontro. Si valuterà, per il futuro, anche in relazione alla rilevazione del valore pubblico prodotto nell'ambito del PIAO, di riconsiderare in termini complessivi le modalità di coinvolgimento degli stakeholders esterni;
- *incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico*: le attività di formazione dedicate soprattutto ai nuovi assunti sono state negli ultimi anni costantemente previste nei vari aggiornamenti del piano anticorruzione e, nonostante le difficoltà organizzative degli uffici, fortemente volute e realizzate sia con riferimento ai temi tipici dell'anticorruzione (in particolare sul codice di comportamento ed il conflitto di interessi), sia con riguardo al nuovo approccio

all'attività di pianificazione in ottica di valore pubblico introdotta con il PIAO.

- *miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione):* dal 2020 gli strumenti della pianificazione della performance e della anticorruzione sono stati progressivamente integrati, anche sulla base di una mappatura univoca e complessiva dei processi e delle attività svolte dalle unità organizzative; per il 2024 è stato sostituito lo strumento di gestione del piano delle performance, proprio con l'obiettivo di meglio integrare tale strumento con la pianificazione strategica integrata che regge l'intero impianto del PIAO;
- *consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance:* i risultati del monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza sono stati inseriti direttamente quale indicatore di raggiungimento dei relativi obiettivi di performance; per il 2024 è in fase di approvazione una modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che introdurrà item di misurazione specifici collegati alle misure di anticorruzione e trasparenza nelle schede individuali di performance dei titolari di Elevata Qualificazione, al pari di quanto già attuato per i Dirigenti.
- *integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni:* con l'aggiornamento del sistema generale dei controlli interni approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 28.01.2021, è stato dato risalto ai collegamenti esistenti tra le varie tipologie dei controlli interni. Nel piano anticorruzione sono state incrementate le categorie e le percentuali di atti sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile; sono state introdotte misure di vigilanza sull'attuazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società partecipate, nonché di controllo procedurale in relazione alle misure generali (in particolare sul pantouflage). E' inoltre stata ripresa la funzione del controllo strategico, che sarà ulteriormente sviluppata in termini di valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici, ai fini di monitoraggio del DUP, e di valore pubblico, ai fini di monitoraggio del PIAO.
- *miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente:* la già citata scelta di centralizzazione delle attività di pubblicazione, ha comportato un sicuro miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate, sia in termini di contenuti che di formati digitali aperti utilizzati, privilegiando i fogli di calcolo in formato non proprietario (cd. 'open document') e curando, altresì, la defissione e conservazione dei dati ai fini dell'accesso civico generalizzato; permangono, comunque, pagine e sottopagine la cui organizzazione è da rivalutare, proprio ai fini della comprensibilità e reperibilità delle informazioni da parte dell'utenza, come per i regolamenti provinciali contenuti nella pagina 'Atti generali';
- *rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale:* l'applicazione costante delle misure di prevenzione della corruzione sulle attività svolte dalla Stazione Appaltante Provinciale interessa in modo particolare, da un lato, il sistema delle pubblicazioni e della trasparenza con riferimento a tutte le fasi delle procedure di scelta del contraente e dall'altro, la gestione del conflitto di interesse tramite l'acquisizione di tutte le dichiarazioni previste dalla legge. Specifiche misure in materia di contratti pubblici saranno introdotte sulla base dei suggerimenti contenuti nel PNA 2023. In materia di selezione del personale sono stati anche in questo caso aumentati i livelli di trasparenza e, nel contempo, migliorate le modalità di tutela dei dati personali relativi ai soggetti partecipanti; sono stati inoltre aumentati i livelli di trasparenza con riferimento ai membri esterni delle commissioni di concorso.
- *coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo:* con particolare riferimento alle procedure rientranti nel PNRR sono state introdotte e vengono sistematicamente realizzate le verifiche volte all'individuazione del titolare effettivo,

nonché alla gestione delle segnalazioni di eventuali operazioni sospette.

### *Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure*

Il monitoraggio continuo è presupposto affinché l'ente riesca ad intervenire tempestivamente tutte le volte che l'andamento delle misure anticorruzione e degli obiettivi di performance venga messo in crisi, ovvero per introdurre nuovi processi e nuove misure, come si è verificato nel 2022 per i processi PNRR.

Per favorire questo sistema, anche al fine di facilitarne l'applicazione, la programmazione triennale delle misure contiene una formulazione dettagliata delle azioni da compiere, in taluni casi anche con l'indicazione delle scadenze intermedie, in modo da favorire una piena comprensibilità e dunque una capacità di intervento immediato.

Ovviamente il sistema postula che il RPCT disponga di un "cruscotto" degli adempimenti da attuare per disporre di uno strumento di verifica continua più immediato. Non si può nascondere tuttavia che le attività di monitoraggio risultano nei fatti faticose a causa della carenza di risorse umane che gli uffici possano dedicare al tema.

### *Monitoraggio periodico*

Le misure di prevenzione individuate nella presente sezione vengono sottoposte a monitoraggio periodico a cadenza semestrale, a cura del RPCT coadiuvato dal Servizio Pianificazione integrata e organizzazione e mediante confronto con i singoli uffici.

Di norma il monitoraggio semestrale viene effettuato nei mesi di agosto/settembre e nel mese di dicembre/gennaio.

Le attività devono essere svolte in coordinamento con le disposizioni del piano dei controlli interni e con la gestione del ciclo della performance, attraverso un sistema software che predispone i documenti di programmazione, raccoglie i dati in modo organico; dal 2023 il monitoraggio viene effettuato in modo integrato su tutte le sezioni del PIAO, così come già dal 2020 si era riunito il monitoraggio del Piano della Performance e dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Su tali aspetti si rinvia alla successiva trattazione relativa al monitoraggio del PIAO.

Al termine delle operazioni di monitoraggio, il Segretario Generale effettua un report per rendere i risultati leggibili dall'Amministrazione con l'intento di verificare l'adeguatezza e la commisurazione delle misure in base ai risultati perseguiti e migliorare le misure anticorruzione per gli aggiornamenti successivi del documento di programmazione.

### *Riesame delle misure e monitoraggio finale*

Al termine dell'anno viene svolto il monitoraggio finale sull'attuazione delle misure, con la finalità di valutarne la sostenibilità, l'utilità e l'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

In termini generali, il monitoraggio non si limita a controllare l'avvenuto adempimento, ma si preoccupa di verificare:

- quanto la misura sia risultata efficace per contrastare il rischio previsto,
- se è stata sostenibile per l'ufficio e commisurata alla probabilità e alla ricorrenza del rischio,
- se è stata affidata al corretto Responsabile di riferimento,
- se sia da riproporre come misura continuativa nel tempo, oppure da eliminare come superflua o perché ha esaurito la sua utilità, o da modificare alla luce della sua attuazione,
- se dalla misura scaturiscano ulteriori previsioni per gli anni successivi (ad esempio dalla verifica della normativa locale può scaturire la necessità o meno di intervenire sui regolamenti esistenti),
- l'analisi delle motivazioni che non hanno eventualmente permesso di rispettare alcune misure previste, indicando se riproporre per gli anni successivi o farne slittare l'attuazione, sostituirle con altre, prevedere interventi propedeutici a renderne possibile l'attuazione o eliminarle,
- se dalla misura emergano necessarie modifiche organizzative dell'Ente, da prendere in considerazione per rendere il piano non un mero adempimento normativo, ma parte integrante

del miglioramento dell'attività amministrativa,

- se le misure sono correttamente coordinate con il Piano della Performance e come devono riflettersi sul raggiungimento dei risultati per l'Ente, per i Responsabili e per i dipendenti, in termini di misurazione e valutazione.

### *Programmazione dell'attuazione della trasparenza*

Con riferimento alla misura della trasparenza si può sinteticamente riportare che, negli ultimi anni, la Provincia di Como:

- ha definito le responsabilità rispetto alla pubblicazione delle informazioni e degli atti previsti dal citato decreto legislativo n. 33 del 2013; sono state altresì definite le misure organizzative per alimentare la pubblicazione dei dati nella competente sezione attraverso procedure parzialmente digitalizzate e fortemente improntate alla centralizzazione delle pubblicazioni presso un gruppo ristretto di 'redattori esperti', quale nucleo da ampliare con oculatazza e dopo specifica formazione; nel corso del 2022 è stata adottata una definizione dei tempi di pubblicazione da rispettare in caso di obbligo soggetto ad aggiornamento 'tempestivo';
- ha adottato le misure organizzative necessarie per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, definendo una propria procedura gestionale e pubblicando sul sito le informazioni necessarie per la sua attivazione. E' stato infatti adottato un regolamento, in base al quale le istanze vengono processate ed il loro esito pubblicato nel registro dell'accesso civico generalizzato;
- adotta tutte le accortezze e cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, nonché nella gestione delle richieste di accesso agli atti e civico generalizzato e nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito.

#### *La struttura organizzativa: il Responsabile della Trasparenza*

Il RPCT, coadiuvato dall'Ufficio di supporto, definisce l'elenco degli Obblighi di Pubblicazione e le relative procedure di pubblicazione.

In collaborazione con tale ufficio, provvede al monitoraggio periodico, con cadenza semestrale, dei dati pubblicati sul portale internet, verificando la loro completezza e chiarezza in rapporto a quanto prescritto dalla normativa vigente e dalle procedure interne.

Laddove dovesse riscontrare incompletezze o errori, provvede ad informare i Dirigenti responsabili dei flussi informativi, nonché se necessario ad interpellare con tempestività i Redattori di Settore per richiedere di intervenire, dando un termine perentorio per la realizzazione della correzione stessa.

In caso di inerzia procede segnalando all'organo di indirizzo politico, all'organismo di valutazione (NdV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Nel presente Piano si conferma, quale misura più efficace per la prevenzione della corruzione, la Trasparenza (interna ed esterna), sia sotto il profilo della promozione di un livello culturale interno sempre più elevato, sia sotto il profilo dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (Amministrazione Trasparente), sia con l'applicazione di tutti gli istituti connessi (Accesso civico semplice e generalizzato).

#### *La struttura organizzativa: i Responsabili del Dato (Dirigenti)*

Ai sensi dell'art. 43, co. 3 del D.lgs 33/2013: "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge" e vengono indicati, per brevità, quali 'Responsabili del Dato'.

Essi sono responsabili, per i propri settori di competenza, della individuazione e della messa in

disponibilità del dato che deve essere rilevato, rielaborato e trasmesso come necessario ai fini della pubblicazione. Il dirigente, inoltre, ha la responsabilità gerarchica di verificare che i titolari di Elevata Qualificazione e le posizioni di Responsabilità o, comunque, il Responsabile della Pubblicazione individuato nel presente piano, provvedano ad effettuare monitoraggi periodici relativi alle pubblicazioni.

Nel caso di obblighi che interessano tutti i settori, le procedure e modalità operative da seguire per la pubblicazione vengono definite dal RPCT, previo confronto con il Responsabile dei Sistemi Informativi, che gestisce lo strumento informatico.

Nel caso di obblighi di pubblicazione di competenza di un solo Settore/Servizio, il Dirigente e il titolare di Elevata Qualificazione definiscono le procedure e le istruzioni operative rapportandosi direttamente con i Sistemi Informativi.

#### *La struttura organizzativa: i Responsabili della Pubblicazione (E.Q.)*

All'interno di ogni settore, di norma, le posizioni organizzative (ora titolari di Elevata Qualificazione) o altre posizioni individuate dai Dirigenti effettuano il monitoraggio e la completezza dei dati pubblicati sul portale internet con riferimento al proprio Servizio, osservando le procedure indicate da RPCT e coadiuvando il dirigente nella definizione delle procedure ed istruzioni operative relative ad obblighi di pubblicazione di competenza esclusiva del proprio Servizio. Sono pertanto responsabili, da punto di vista organizzativo, del fatto che la pubblicazione dei dati venga effettivamente portata a termine con le modalità ed entro i tempi previsti.

Per le unità organizzative non incardinate in un Servizio, il Responsabile della Pubblicazione è di norma il Dirigente.

#### *La struttura organizzativa: i Redattori per la Trasparenza*

All'inizio del 2020 ogni Dirigente, in occasione della costruzione del nuovo sito istituzionale per la Provincia di Como, aveva individuato e comunicato il nominativo di quelli che avrebbero dovuto essere i redattori di settore. Tuttavia, lo start up del nuovo sito istituzionale avvenuto nel mese di marzo 2020, e dunque in pieno periodo pandemico, aveva comportato la necessità di ricorrere massicciamente al lavoro agile e, quindi, reso difficoltosa la formazione dei redattori. Ciò aveva di fatto stigmatizzato la pubblicazione materiale dei dati sulle sole due figure di supporto al RPCT, dedicate in realtà ad altre e diverse attività amministrative. Purtroppo, le difficoltà, soprattutto in forza di continui provvedimenti adottati in relazione all'andamento del contagio, sono risultate strutturali. A partire dal 2021 si è riusciti ad effettuare la necessaria formazione di nuovi redattori per il portale (oggi circa 10 unità), compresa la sezione Amministrazione Trasparente e, in tale modo, è stata garantita una maggiore tempestività nella pubblicazione, pur garantendo la supervisione da parte del team di redattori esperti, a garanzia della qualità delle pubblicazioni.

#### *Elenco obblighi di pubblicazione e procedure organizzative*

Il Responsabile della Trasparenza, con il supporto dell'Ufficio dedicato, definisce e mantiene aggiornato l'elenco degli "Obblighi di Pubblicazione in Amministrazione Trasparente" (Allegato n. 4 al presente Piano) derivanti dal Decreto Legislativo n. 33/2013, nonché dalle deliberazioni e FAQ dell'ANAC, individuando inoltre le informazioni aggiuntive a pubblicare nella sezione 'Dati ulteriori' quale misura di innalzamento dei livelli di trasparenza. Il documento riporta punto per punto gli obblighi di pubblicazione, codificando ogni singolo obbligo (COD.OBB.) ed aggiungendo, per ognuno, il dettaglio dei contenuti e le tempistiche di pubblicazione, il nominativo del Responsabile del Dato e del Responsabile della Pubblicazione, oltre che la collocazione effettiva nelle pagine della sezione 'Amministrazione Trasparente' del portale istituzionale.

Nel dettaglio dei vari obblighi di pubblicazione, l'ufficio dell'RPCT definisce centralmente le procedure e le istruzioni operative per la pubblicazione dei dati, con particolare riferimento all'aggiornamento delle pagine di 'Amministrazione Trasparente' riferite a obblighi che:

- sono trasversali rispetto ai vari Settori e possono richiedere l'intervento operativo di diversi redattori (es. pagine "Consulenti e Collaboratori", "Bandi di Gara e Contratti", "Sovvenzioni" ecc. ...);
- comportano la raccolta di dati da parte di più settori/servizi, ai fini della pubblicazione da parte

di un singolo redattore ("Attività e procedimenti"; "Provvedimenti" ecc. ...).

Per le pagine che, invece, riguardano l'attività di una sola unità organizzativa (Settore o Servizio) il responsabile, sulla base di linee guida generali approvate dal RPCT, definisce autonomamente le procedure organizzative per garantire la completezza e tempestività dell'aggiornamento.

Al fine di ricondurre l'adempimento degli obblighi generali di trasparenza all'interno del sistema informatico in dotazione a partire dal PTPCT 2021-2023, si è stabilito di identificare l'applicazione della misura genericamente denominata 'TRASPARENZA' in modo trasversale a tutti i Servizi, direttamente connessa all'obiettivo di performance assegnato di anno in anno ad ogni Settore.

Con riferimento ai singoli obblighi di pubblicazione, le modifiche apportate all'Elenco degli obblighi di pubblicazione 2024-2026 riguardano, in particolare, la sezione 'Bandi di gara e contratti' la quale è stata totalmente riprogettata, in attuazione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici introdotta dal nuovo Codice di cui al D.Lgs 36/2023 a decorrere dal 01/01/2024, e delle Deliberazioni attuative adottate dall'ANAC (in particolare la n. 261 e n. 264/2023).

Come indicato nell'Allegato n. 1 della Deliberazione n. 264/2023 di ANAC, i dati e le informazioni che non rientrano tra quelle obbligatoriamente trasmesse alla BDNCP per tramite delle Piattaforme di Approvvigionamento Digitale certificate (PAD) e che, quindi, devono continuare ad essere pubblicati nella sezione 'Amministrazione Trasparente/Bandi di Gara e Contratti', sono circoscritti ad un elenco puntuale e, per quanto riguarda la fase di affidamento, consistono principalmente in:

- documentazione di gara (determina a contrarre, capitolato speciale e schema di contratto);
- atti di nomina delle commissioni di gara ed i curricula vitae dei commissari.

L'elenco di cui sopra contiene ulteriori dati, atti e informazioni relativi alle altre fasi delle procedure contrattuali (programmazione, pubblicazione, esecuzione), per cui si rimanda all'Allegato n. 4 *Obblighi di Pubblicazione in Amministrazione Trasparente*".

#### *L'Accesso civico*

La disciplina specifica dell'accesso civico, in special modo quella relativa all'accesso civico generalizzato, viene disposta con apposito regolamento approvato dal Presidente della Provincia di Como. Tutte le informazioni relative alla introduzione di questo nuovo istituto, dal regolamento, alla modulistica, al registro degli accessi, risultano pubblicati sul sito dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione trasparente - Altri contenuti -. La deliberazione 1208/2017 richiama l'attenzione al coordinamento fra il PTPCT e un regolamento apposito che si occupi di disciplinare a livello locale l'accesso civico e l'accesso generalizzato previsti dal Foia, coordinamento già attuato per la Provincia di Como (Deliberazione del Presidente 13 del 27/02/2017).

Il Registro degli accessi civici risulta correttamente pubblicato nella apposita pagina -Altri contenuti-, nella sezione Amministrazione Trasparente, con il fine di rendere noto al pubblico lo stato di attuazione della disciplina nella Provincia di Como. Nel corso del 2018 sono pervenute le prime richieste di accesso civico generalizzato ed, in un caso, di accesso semplice. Nel 2023 si conferma la tendenza verso il progressivo incremento delle istanze pervenute, segno che la cittadinanza comincia ad avere una maggiore consapevolezza dell'esistenza e dell'utilità dell'istituto dell'accesso civico. Le istanze pervenute riguardano ancora prevalentemente procedimenti di competenza del Settore Ambiente; ma sono state formulate istanze anche con riguardo a procedimenti di natura diversa e con finalità in qualche caso pienamente coerenti con quella che è la ratio propria dell'istituto dell'accesso civico.

Dall'analisi delle recenti richieste si è ritenuto necessario intervenire (v. Deliberazione del Presidente n. 151 del 28.10.2022) per ridefinire la disciplina dell'istituto dell'accesso, soprattutto con riferimento all'opportunità di favorire forme di dialogo collaborativo al fine di facilitare lo scambio di informazioni utile all'esatta individuazione dell'oggetto delle istanze, a garanzia della efficacia e del contenimento dei tempi di risposta. Contestualmente sono state migliorate la modulistica e le pagine di presentazione del servizio sul portale istituzionale dell'ente.



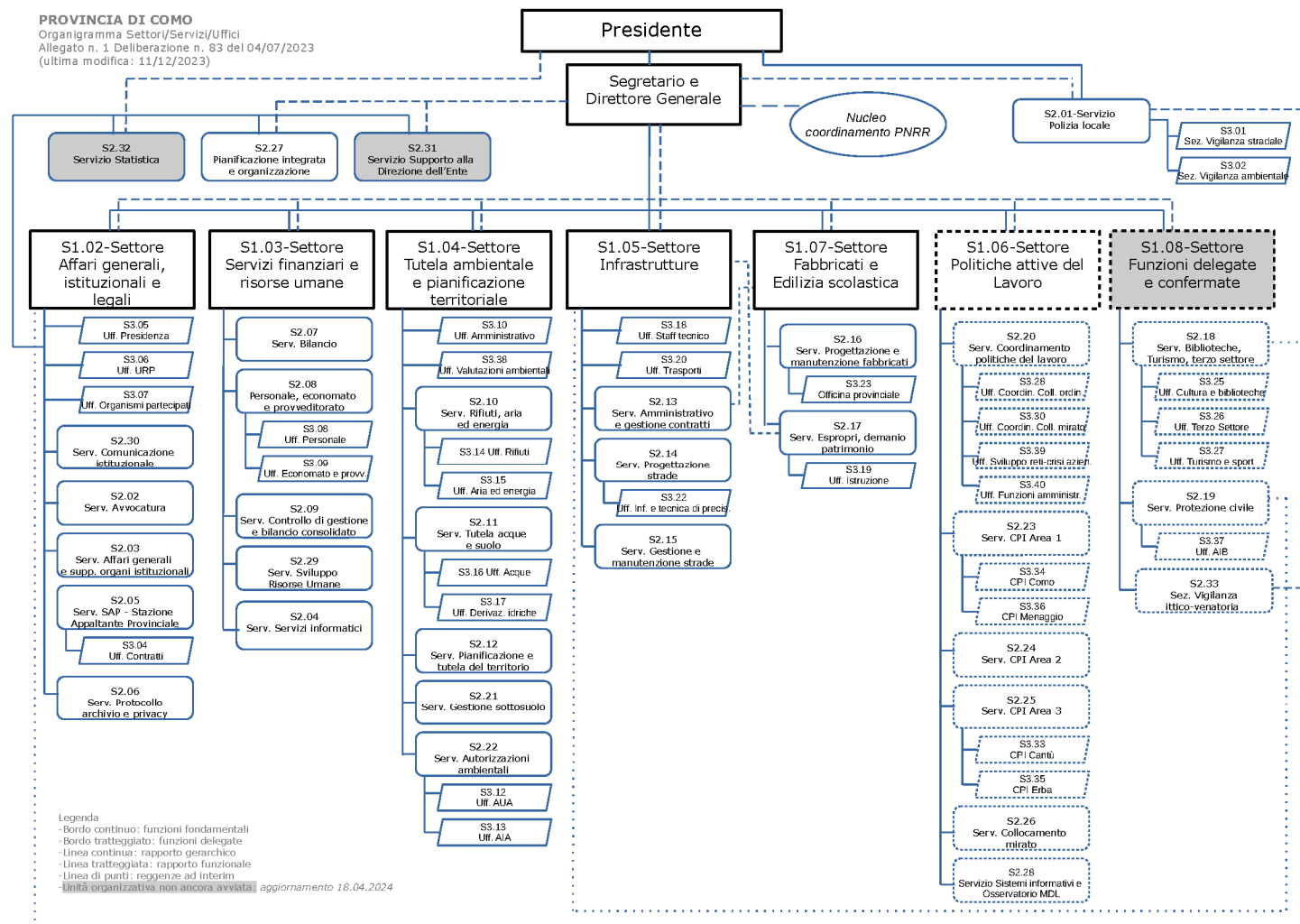
In conclusione, si conferma il significato valoriale della misura della trasparenza, proattiva e reattiva, al di là della sua cogenza in termini normativi; questa Provincia ritiene infatti di dover proseguire nel percorso che tende, sia attraverso la digitalizzazione di tutti i procedimenti, sia attraverso misure specifiche, a far emergere proprio in un'ottica di trasparenza i dati e le informazioni, anche di rilievo interno, di cui dispone l'amministrazione, quale obiettivo da valorizzare anche in termini di performance.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa

#### STRUTTURAZIONE DEI SETTORI E DEI SERVIZI

Con deliberazione del Presidente n. 83 del 04/07/2023 è stato ridefinito l'assetto organizzativo dell'Ente, rivisto al fine di allocare efficientemente procedure e risorse a disposizione rispetto agli obiettivi dati ed attuato tramite successivi provvedimenti di competenza del Direttore Generale. La struttura dei Settori, Servizi ed Uffici risulta essere allo stato attuale come di seguito illustrata:



La struttura dell'ente alla data del 31 dicembre 2023 contava n. 294 dipendenti (di cui n. 1 segretario generale/direttore generale e n. 5 dirigenti) a tempo indeterminato: n.178 impiegati sulle funzioni fondamentali, n. 32 sulle funzioni delegate confermate (turismo, protezione civile, servizi sociali e terzo settore, polizia ittico-venatoria) e n. 84 sulle funzioni delle politiche attive del lavoro.

La struttura organizzativa prevede l'articolazione in 7 Settori, con presidio dirigenziale (n. 1 posizione scoperta – S1.06 Settore politiche attive del Lavoro - procedura concorsuale in corso e n. 1 posizione scoperta – S1.08 Settore Funzioni delegate e confermate - fino alla conferma del finanziamento del costo nell'ambito della Convenzione con Regione Lombardia per la gestione delle funzioni delegate confermate) e n. 33 Servizi con presidio di incarico di elevata qualificazione:

### **PROVINCIA DI COMO - CODIFICA SETTORI, SERVIZI, UFFICI**

#### **COD\_SETTORI**

S1.00\_PRESIDENTE (non costituisce u.o. Settore)  
 S1.01\_SEGRETARIO GENERALE (non costituisce u.o. Settore)  
 S1.02\_SETTORE AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E LEGALI  
 S1.03\_SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE  
 S1.04\_SETTORE TUTELA AMBIENTALE E PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO  
 S1.05\_SETTORE INFRASTRUTTURE  
 S1.06\_SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO  
 S1.07\_SETTORE FABBRICATI ED EDILIZIA SCOLASTICA  
 S1.08\_SETTORE FUNZIONI DELEGATE E CONFERMATE

#### **COD\_SERVIZI**

S2.01\_POLIZIA LOCALE  
 S2.02\_SERVIZIO AVVOCATURA  
 S2.03\_SERVIZIO AFFARI GENERALI E SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI  
 S2.04\_SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI  
 S2.05\_SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE PROVINCIALE-SAP  
 S2.06\_SERVIZIO PROTOCOLLO-ARCHIVIO E PRIVACY  
 S2.07\_SERVIZIO BILANCIO  
 S2.08\_SERVIZIO PERSONALE-ECONOMATO E PROVVEDITORATO  
 S2.09\_SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E BILANCIO CONSOLIDATO  
 S2.10\_SERVIZIO RIFIUTI-ARIA ED ENERGIA  
 S2.11\_SERVIZIO TUTELA ACQUE E SUOLO  
 S2.12\_SERVIZIO PIANIFICAZIONE E TUTELA DEL TERRITORIO  
 S2.13\_SERVIZIO AMMINISTRATIVO E GESTIONE CONTRATTI  
 S2.14\_SERVIZIO PROGETTAZIONE STRADE  
 S2.15\_SERVIZIO GESTIONE E MANUTENZIONE STRADE PROVINCIALI  
 S2.16\_SERVIZIO PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE FABBRICATI  
 S2.17\_SERVIZIO ESPROPRI, DEMANIO, PATRIMONIO

S2.18\_SERVIZIO BIBLIOTECHE, TURISMO, TERZO SETTORE  
 S2.19\_SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE  
 S2.20\_SERVIZIO COORDINAMENTO POLITICHE LAVORO  
 S2.21\_SERVIZIO GESTIONE SOTTOSUOLO  
 S2.22\_SERVIZIO AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI  
 S2.23\_CENTRO PER L'IMPIEGO-AREA 1  
 S2.24\_CENTRO PER L'IMPIEGO-AREA 2  
 S2.25\_CENTRO PER L'IMPIEGO-AREA 3  
 S2.26\_SERVIZIO COLLOCAMENTO MIRATO  
 S2.27\_SERVIZIO PIANIFICAZIONE INTEGRATA E ORGANIZZAZIONE  
 S2.28\_SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI E OSSERVATORIO MDL (MERCATO DEL LAVORO)  
 S2.29\_SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE  
 S2.30\_SERVIZIO COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE  
 S2.31\_SERVIZIO SUPPORTO ALLA DIREZIONE DELL'ENTE  
 S2.32\_SERVIZIO STATISTICA  
 S2.33\_SEZIONE VIGILANZA ITTICO-VENATORIA

## LIVELLI DI RESPONSABILITÀ

In Provincia di Como, il livello dirigenziale viene riferito alla struttura organizzativa denominata Settore, a sua volta articolata in unità organizzative, denominate Servizi, con presidio di responsabili con incarichi di elevata qualificazione.

I **dirigenti di Settore** sono preposti all'esercizio di attività a carattere istituzionale e/o all'erogazione di servizi alla cittadinanza. Sono altresì preposti al raggiungimento di specifici obiettivi per l'attuazione degli indirizzi programmatici e di mandato stabiliti dall'Amministrazione.

A tal fine i dirigenti collaborano alla formulazione degli obiettivi, dei piani e dei progetti nonché degli schemi di regolamenti e di direttive e, più in generale degli atti propri degli organi di governo. Negozano le risorse, garantiscono la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria, mediante l'esercizio di autonomi poteri di spesa. Provvedono all'organizzazione degli uffici, delle risorse umane e strumentali con le capacità e i poteri dei datori di lavoro privati. Adottano atti, compreso quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

I dirigenti di Settore sono tenuti ad attuare quanto determinato nel Piano della Performance approvato dall'Amministrazione.

Predispongono e aggiornano l'organigramma del proprio Settore. Propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti del Settore cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

I dirigenti di Settore concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del Settore cui sono preposti; dirigono e coordinano l'attività delle Posizioni Organizzative e dei Servizi/Uffici che dipendono da loro.

Agli **Incaricati di elevata qualificazione**, con specifico provvedimento, è demandata la gestione dell'attività ordinaria che fa capo al proprio Servizio, la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi della legge n. 241/90, come di seguito modificato e integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente nel provvedimento di individuazione della figura.

## ANALISI DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE E DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO

PERSONALE AL 31/12/2023 PER SETTORI

SETTORE	N	SPECIFICHE
SEGRETARIO GENERALE	1	
S1.00 PRESIDENTE - SERVIZIO POLIZIA LOCALE	8	DIFFERENZIAZIONE TRA FUNZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE
S2.01 POLIZIA LOCALE-FUNZIONI L.56/2014-FUNZIONI DELEGATE R.L.	14	
S1.02 SETTORE AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E LEGALI	26	
S2.18 SERVIZIO BIBLIOTECHE-TURISMO-TERZO SETTORE	12	ASSEGNATO AD INTERIM AL SETTORE AFFARI GENERALI
S1.03 SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE	28	
S1.04 SETTORE TUTELA AMBIENTALE E PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	34	
S1.05 SETTORE INFRASTRUTTURE	60	
S2.19 SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	6	ASSEGNATO AD INTERIM AL SETTORE INFRASTRUTTURE
S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	84	ASSEGNATO AD INTERIM AL DIRETTORE GENERALE
S1.07 SETTORE FABBRICATI E EDILIZIA SCOLASTICA	21	
TOTALE	294	

PERSONALE AL 31/12/2023 PER FUNZIONI SVOLTE (fondamentali, delegate da Regione/Stato)



## PERSONALE AL 31/12/2023 PER PROFILO PROFESSIONALE

CCNL	PROFILO	N.
DIRIGENZA	Segretario generale	1
	Dirigente	5
	<b>TOT. 1</b>	<b>6</b>
<b>COMPARTO FUNZIONI LOCALI - PROFILI</b>		
EX A	Operatore ai servizi ausiliari di supporto	1
	Operatore ai servizi manutentivi	2
	<b>TOT. 2</b>	<b>3</b>
EX B	Capo operatore esperto tecnico manutentivo	2
	Operatore esperto servizi amministrativi	13
	Operatore esperto Tecnico - Autista	1
	Operatore esperto tecnico manutentivo	34
	Operatore esperto Telefonista	1
	<b>TOT.3</b>	<b>51</b>
CCNL	PROFILO	N.
EX C	Agente istruttore	17
	Istruttore - Catalogatore bibliotecario	1
	Istruttore ai Servizi Amministrativi	45
	Istruttore ai servizi contabili	2
	Istruttore catalogatore bibliotecario	2
	Istruttore del Mercato del Lavoro	46

	Istruttore tecnico	24
	Istruttore Tecnico Informatico	3
	Istruttore Tecnico Manutentivo Condut. Natanti.	1
	<b>TOT. 4</b>	<b>141</b>
EX D	Ufficiale direttivo	4
	Funzionario del Mercato del Lavoro	9
	Funzionario Direttivo Amministrativo	27
	Funzionario direttivo di comunicazione	1
	Funzionario direttivo contabile	5
	Funzionario Direttivo Tecnico	38
	Funzionario direttivo tecnico - Geologo	2
	Funzionario informatico statistico	1
	Funzionario Mercato del Lavoro	6
	<b>TOT. 5</b>	<b>93</b>
<b>DIPENDENTI</b>	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>294</b>

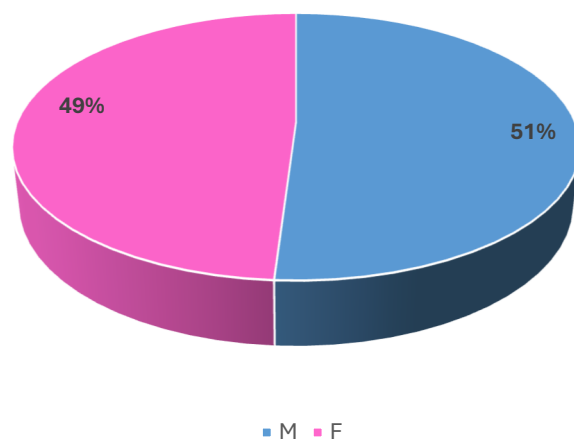


## PERSONALE AL 31/12/2023 PER GENERE

Le analisi di genere dei dipendenti della Provincia di Como sono svolte considerando la platea dei dipendenti a tempo indeterminato insieme a quelli assunti a tempo determinato, se in servizio.

GENERI	N.
M	150
F	144
TOTALE	294

DIPENDENTI - GENERE



## 3.2 Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile

### Quadro normativo di riferimento

Norme specifiche sul Lavoro Agile nelle Pubbliche Amministrazioni:

- legge 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare articolo 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”);
- risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli) 18-24), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni);
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 1° giugno 2017;
- dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018;
- “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 (e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021);
- Titolo VI – LAVORO A DISTANZA del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022;
- D. lgs. 105/2022 attuativo della Direttiva UE 2019/1158 su equilibrio vita/lavoro per genitori e prestatori di assistenza;
- Direttiva del 29/12/2023 “Lavoro Agile” della Funzione Pubblica.

### Finalità

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità principali:

- a) adottare soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, volta ad un incremento di produttività;
- b) migliorare i servizi e l’organizzazione della Provincia di Como;
- c) incrementare la qualità del lavoro svolto grazie alla riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio, essendo il lavoro agile orientato anche a creare il match ideale tra attività da svolgere e luogo fisico.

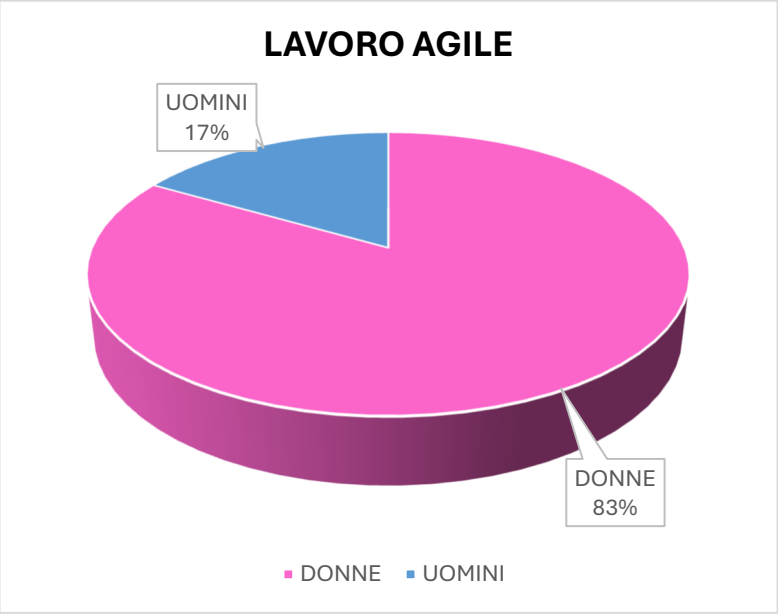
Oltre alle finalità di cui sopra, il lavoro agile, grazie alla sua modalità di attuazione, consente di:

- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la cultura della sostenibilità grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, oltre che ripercussioni in termini di risparmio energetico.

Si rinvia per la disciplina specifica alla [regolamentazione del lavoro agile](#), approvata con Deliberazione del Presidente n. 60 del 20/04/2023 e secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali vigente.

CONTRATTI DI LAVORO AGILE STIPULATI AL 31/12/2023

LAVORO AGILE AL 31.12.2023	54
DONNE	45
UOMINI	9
SUL TOTALE DEI DIPENDENTI	19%



### 3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Il programma triennale del fabbisogno di personale è il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica rispetto alla dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione. Il programma è elaborato tenendo conto delle esigenze evidenziate dalle strutture organizzative dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

#### CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si evidenziano le principali disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- artt. 89 e 91 del D. Lgs 18.8.2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) - rideterminazione della dotazione organica e assunzioni;
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013); Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari a € 14.337.911,08 e tale limite è rispettato nella gestione del bilancio 2024;
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D. Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D. Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 22, D. Lgs n. 75/2017 (progressioni verticali nel limite del 30% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 14-bis del D.L. 4/2019 (consente l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzioni riferite al quinquennio precedente e non più al triennio);
- art. 33 c. 1 bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria) come integrato dall'art.17 del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 (che estende alle Province ed alle Città Metropolitane analoghe regole demandando ad un decreto l'attuazione);

- Decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1 bis, del decreto- legge n. 34/2019 (G.U. n.49 del 28/02/2022), che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria;
- art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, conv. in legge n. 74/2023, che ha introdotto una nuova possibilità di reclutamento dei giovani nella Pubblica Amministrazione facilitando il rapporto con le Università del Territorio, consentendo alle amministrazioni di cui all'art.1, c.2 del D.Lgs.165/2001, fino al 31 dicembre 2026, di assumere a tempo determinato, nell'Area dei Funzionari, per la durata di massimo 36 mesi e su base territoriale: a) giovani laureati con contratto di apprendistato; b) studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratti di Formazione e Lavoro selezionati mediante apposite convenzioni con le Università legalmente riconosciute, con possibilità di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato/conseguimento della Laurea.

Inoltre:

- il comma 3- septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conversione del DL 104/2020 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 l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
- l'art. 1 del DL 80/2021 convertito in L.113/2021 ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche delle Province) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n.4/2022 della 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 DL 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.

In attuazione del principio della "sostenibilità finanziaria", che parametra la spesa di personale sul complesso delle entrate correnti e quindi anche, come sottolineato dalla magistratura contabile, alla "capacità dell'Ente di assicurarsi entrate adeguate alla copertura delle proprie esigenze gestionali, garantendo, anche in maniera prospettica, la stabilità degli equilibri di bilancio" (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Veneto, deliberazione n. 81/2023/PAR), sarà verificato il rapporto spesa/entrate in modo dinamico, essendo dinamico il flusso gestionale del bilancio (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Puglia, deliberazione n. 136/2023/PAR).

## CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA E ADEMPIMENTI PRELIMINARI

## Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Il prospetto che segue rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, nel rispetto del quale gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013. Di seguito il prospetto allegato alla Relazione del Collegio dei Revisori al Bilancio di previsione 2024-2026.

**SPESA DI PERSONALE AI SENSI ART. 1 COMMA 557-TER L. 296/2006**

inserito dall'art. 3, comma 5 bis del DL 90/2014 conv. L. n. 114 del 11/08/2014

		media 2011/2013	2024 PREVISIONE	2025 PREVISIONE	2026 PREVISIONE
+	Retribuzioni e contributi a carico ente macro aggregato 101 (1)	13.783.005,94	13.453.642,03	14.251.260,38	14.251.260,38
+	IRAP dipendenti macro aggregato 102	839.392,59	795.086,19	826.516,04	826.516,04
+	spese per buoni pasto macro aggregato 103 (dal 2022 ricomprese macroaggregato 101)	231.380,86	204.800,00	204.800,00	204.800,00
+	trasferimento agenzia regionale per la formazione, l'orientamento e il lavoro	1.362.108,56	-	-	-
=	<b>Spesa di personale Provincia di Como al lordo delle componenti escluse</b>	<b>16.215.887,95</b>	<b>14.453.528,22</b>	<b>15.282.576,42</b>	<b>15.282.576,42</b>

-	rinnovo CCNL	- 1.877.976,87	- 2.525.785,20	- 2.834.689,36	- 3.143.593,52
-	spese personale categorie protette (costo già compreso nei macroaggregati 101 e 102)	-	- 790.567,65	- 790.567,65	- 790.567,65
-	rimborsi da altre amministrazioni per personale in comando o convenzioni (2)	-	- 70.000,00	- 70.000,00	- 70.000,00
-	incentivi progettazione interna (compresi oneri riflessi e IRAP)	-	- 508.077,16	- 508.077,16	- 508.077,16
-	incentivi SAP (compresi oneri riflessi e IRAP)	-	- 160.000,00	- 160.000,00	- 160.000,00
-	compensi Avvocatura derivanti da sentenze favorevoli all'Ente con condanna della controparte al pagamento delle spese legali	-	- 80.000,00	- 80.000,00	- 80.000,00
-	contribuzione previdenziale Fondo Perseo	-	- 18.869,38	- 18.869,38	- 18.869,38
-	spesa per formazione del personale	-	- 40.697,20	- 40.697,20	- 40.697,20
-	spese personale assunzioni DM	-	-	-	-
-	spesa per rimborso missioni	-	- 10.000,00	- 10.000,00	- 10.000,00
=	<b>Totale componenti escluse</b>	<b>- 1.877.976,87</b>	<b>- 4.203.996,59</b>	<b>- 4.512.900,75</b>	<b>- 4.821.804,91</b>

	<b>Spese personale ai fini c. 557 Legge 296/2006</b>	<b>14.337.911,08</b>	<b>10.249.531,63</b>	<b>10.769.675,67</b>	<b>10.460.771,51</b>
	<b>RISPETTO LIMITE SPESA CON RIFERIMENTO 2011/2013</b>		- 4.088.379,45	- 3.568.235,41	- 3.877.139,57

## NOTE

- (1) l'importo delle retribuzioni e contributi a carico ente macro aggregato 101 dell'anno 2025-2026 è comprensivo del Fondo Pluriennale Vincolato discendente dal 2024-2025 e pari ad € 847.774,97;
- (2) in via prudenziale, non è stata portata in detrazione la spesa etero-finanziata pari ad € 5.798.217,64 riferita al personale impiegato sulle funzioni delegate e conferite da Regione Lombardia, il limite risulta comunque rispettato;

### Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022).

Il D.M. detta la disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

1. adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
2. rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
3. rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le Province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure: - **anno 2022 – massimo 22%**; - **anno 2023 – massimo 24%**; - **anno 2024 – massimo 25%**.

La provincia di Como rientra nella fascia d) relativa agli enti con più di 450.000 abitanti e fino a 699.999, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,70%.

La tabella che segue rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale per l'anno 2024, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato ad oggi, è quello riferito all'annualità 2022.

Ai fini del conteggio del rapporto di cui sopra, ai sensi dell'art. 2, sono state applicati i seguenti principi:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato ed eventualmente

determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- sono state neutralizzate ed escluse dal conteggio, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 104/2020, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.  
In particolare, sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate, che individua il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni;
- la legge 79 del 29 giugno 2022 "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR, all'art.1 comma 4-ter prevede che *"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1- bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*;
- inoltre, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi la Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo n. 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria n. 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche.

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DM, *"A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 e dal comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2."*

Al successivo art. 5, sempre nell'ipotesi di ente che si colloca al di sotto del valore soglia, è previsto che *"In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2."*



Il valore percentuale calcolato e pari al 10,15% si colloca ampiamente sotto il valore soglia di riferimento per la Provincia di Como e conseguentemente, applicando la percentuale del 25% della spesa di personale individuata nel rendiconto 2019, definisce uno spazio finanziario assunzionale per l'anno 2024 pari a € 2.238.894,24:

**riferimento RENDICONTO ANNO 2023**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	PERCENTUALE	
DATI				
GENERALI ENTE AL 01/01/2023	597.117	d)	19,70%	
FASE 2				
VALORI FINANZIARI COME DA NORMATIVA	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E.			
	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023 macroaggreagato 1 - impegni di competenza - IRAP esclusa			12.018.535,29
	storno spesa finanziamento spesa personale etero-finanziato assunto dopo 13/10/2020 (lavoro e delegate)			2.566.099,62
	storno spesa incrementi contrattuali			2.350.512,12
	storno spesa incentivi SAP 81.500,34 e PROGETTAZIONE 185.784,71			120.874,14
	storno spesa segreteria in convenzione (senza IRAP)			70.468,64
	SPESA DI PERSONALE STORNATA A RIFERIMENTO		6.910.580,77	
	ENTRATE RENDICONTO 2021 - TITOLO 1,2,3		66.185.592,38	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022 - TITOLO 1,2,3		66.041.450,06	
ENTRATE RENDICONTO 2023- TITOLO 1,2,3		71.875.278,28		
storno entrata finanziamento spesa PERSONALE etero-finanziato assunto dopo 13/10/2020 - anno 2021	380.491,77			
storno entrata finanziamento spesa PERSONALE etero-finanziato assunto dopo 13/10/2020 - anno 2022	2.039.944,27			
storno entrata finanziamento spesa PERSONALE etero-finanziato assunto dopo 13/10/2020 - anno 2023	2.566.099,62			

	storno entrata finanziamento incentivi SAP 4.874,39 e PROGETTAZIONE - anno 2021	83.351,60		
	storno entrata finanziamento incentivi SAP 83.351,60 e PROGETTAZIONE - anno 2022	267.282,05		
	storno entrata finanziamento incentivi SAP 54.190,82 e PROGETTAZIONE 66.683,32 - anno 2023	120.874,14		
	storno spesa segreteria in convenzione (senza IRAP) 2021	55.486,64		
	storno spesa segreteria in convenzione (senza IRAP) 2022	63.521,71		
	storno spesa segreteria in convenzione (senza IRAP) 2023	70.468,64		
	ENTRATE STORNATE - TITOLO 1,2,3 A RIFERIMENTO	totali storni	5.647.520,44	
	<b>MEDIA ENTRATE stornate</b>			66.151.600,09
	F.C.D.E. BILANCIO DI PREVISIONE 2023 ASSESTATO		1.062.753,90	
	<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.</b>		<b>65.088.846,19</b>	
<b>COSTI' CALCOLATO</b>	<b>SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023</b>		<b>6.910.580,77</b>	
	MEDIA ENTRATE RENDICONTI 2021-2023		66.151.600,09	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023 ASSESTATO		1.062.753,90	
	<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.</b>		<b>65.088.846,19</b>	
	<b>PERCENTUALE SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023 SU MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE - ANNO 2023</b>		<b>10,62%</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.			
	<b>Calcolo spazi finanziari assunzionali:</b>		<b>Limite spazio finanziario anno 2024 pari 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019</b>	
	F.C.D.E - Media entrate (2021-2023) x 19,70%	12.822.502,70		
	Spesa di personale stornata a riferimento	6.910.580,77		
	<b>SPAZI ASSUNZIONALI</b>	<b>5.911.921,93</b>	8.955.576,96	<b>2.238.894,24</b>

### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la Provincia di Como può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2019, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) fissato in:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	SPESA
Collaborazioni coordinate e continuative	310.141,00
Lavoro interinale	322.610,00
Contratti a tempo determinato	429.099,00
TOTALE	1.061.850,00

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

## **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 33, comma 1, del D. lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; da tale ricognizione, effettuata nell'ultimo mese, risulta che, in Provincia di Como, non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

### **Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale:**

Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale.

### **Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive:**

In carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.L. 198/2006.

**Approvazione del documento programmatico triennale piano delle Performance/ PEG:** ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009. Con decreto del Presidente della Provincia n. 165/2023 è stato approvato il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026 PARTE FINANZIARIA - ATTRIBUZIONE DI RISORSE E RESPONSABILITA' GESTIONALI della PROVINCIA.

**Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013:** ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006, il principio è stato rispettato come evidenziato nella tabella precedente.

**Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:** l'art. 9, comma 1 quinquies, del D. L. n. 113/2016, come modificato dall'art.1 comma 904 della L. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009 entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione; questo Ente ha provveduto ad effettuare correttamente gli adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto/bilancio consuntivo e del bilancio consolidato entro il temine previsto dell'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016, nonché dell'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009.

**Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A.:** ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008. Allo stato attuale, vi è la corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis D.L. 185/2008.

**Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto:** la Provincia di Como non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto.

CESSAZIONI

TABELLA PENSIONAMENTI ANNO 2024 FORMALIZZATI ALLA DATA DEL PRESENTE DOCUMENTO

N.	Costo complessivo	Categ.	Profilo prof.	Decorrenza	u.g.s.	Settore / Servizio	TIPOLOGIA PENSIONE
1	30.298,07	OE0Q	Operatore tecnico esperto manutentivo	01/03/2024	29/02/2024	Viabilità	PENSIONE ANZIANITA' ANTICIPATA
2	34.164,18	IS0	Istruttore ai serv. Amm.vi	01/03/2024	29/02/2024	Servizi alla Persona Politiche attive del lavoro	PENSIONE ANZIANITA' ANTICIPATA
3	34.164,18	IS0	Istruttore del mercato del Lavoro	01/05/2024	30/04/2024	Servizi alla Persona Politiche attive del lavoro	PENSIONE ANZIANITA' ANTICIPATA
4	34.164,18	IS1	Istruttore ai serv. Amm.vi	01/08/2024	31/07/2024	Avvocatura	PENSIONE ANZIANITA' ANTICIPATA

Totale costo complessivo annuo personale previsto nel bilancio di previsione 2024/2026, con domanda di pensionamento formalizzata alla data del presente documento, € 132.790,61.

## TABELLA CESSAZIONI PER DIMISSIONI VOLONTARIE ALLA DATA DEL PRESENTE DOCUMENTO

N.	Costo complessivo	Categ.	Profilo prof.	Decorrenza cessazione	u.g.s.	Settore Servizio /	NOTA
1	36.966,83	FE0	Funzionario direttivo amm.vo	01/02/2024	31/01/2024	Settore Servizi alla Persona	DIMISSIONI VOLONTARIE
2	36.966,83	FE0	Funzionario direttivo tecnico	01/02/2024	31/01/2024	Settore Infrastrutture	DIMISSIONI VOLONTARIE
3	34.164,18	IS0	Istruttore tecnico informatico	01/02/2024	31/01/2024	Settore Servizi alla Persona	DIMISSIONI VOLONTARIE
4	34.164,18	IS0	Istruttore del Mercato del Lavoro	01/03/2024	29/02/2024	Settore Servizi alla Persona	DIMISSIONI VOLONTARIE
5	34.164,18	IS0	Istruttore del Mercato del Lavoro	01/05/2024	30/04/2024	Settore Servizi alla Persona	DIMISSIONI VOLONTARIE
6	36.966,83	FE0	Funzionari direttivo tecnico	02/05/2024	01/05/2024	Settore Fabbricati Edilizia Scolastica	DIMISSIONI VOLONTARIE

Totale costo complessivo annuo del personale previsto nel bilancio di previsione 2024/2026, già formalmente dimissionario alla data del presente documento, € 213.393,03.

Nel triennio 2024/2026, l'Ente si riserva la facoltà di attuare il turn over delle figure professionali/inquadramenti sopra evidenziate o effettuare assunzioni di personale con figure professionali/inquadramenti diversi ma nel limite finanziario complessivo come sopra determinato.

## PROGRESSIONI VERTICALI

Ai sensi dell'art. 13 comma 8 del CCNL del 16/11/2022 si dà atto che l'importo dello 0,55% sul monte salari 2018, è pari ad € 30.424,51, limite entro il quale sono state effettuate progressione tra aree.

**PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2024-2025-2026 FUNZIONI FONDAMENTALI**

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Como nel corso del triennio 2024/2026, mira a potenziare i settori più nevralgici e a oggi in sofferenza proprio per la carenza di organico, secondo valutazioni connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende portare avanti, al fine di prospettare una struttura organizzativa che sia effettivamente in grado, non solo di perseguire le finalità istituzionali, ma anche gli obiettivi strategici e di valore pubblico, così come circostanziati nella sezione del presente PIAO, dedicata al piano delle performance.

In relazione ai margini di spesa, si rende necessario procedere al reclutamento di nuove risorse umane, come specificato nelle tavole che seguono:

**PIANO ASSUNZIONALE 2024/2026 PER SETTORI**

		DIRETTORE GENERALE			AFFARI GENERALI			RISORSE UMANE			TUTELA AMBIENTALE			FABBRICATI			INFRASTRUTTURE			POLIZIA PROVINCIALE		
CCNL	FIGURE	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
	Dirigente																					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPARTO FUNZIONI LOCALI																						
EX A	Operatore ai servizi ausiliari di supporto																					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EX B	Operatore esperto servizi amministrativi																					
	Capo operatore esperto tecnico manutentivo																					
	Operatore esperto Telefonista																					
	Operatore esperto Tecnico - manutentivo																					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EX C	Istruttore ai Servizi contabili																					
	Istruttore Tecnico												1	1								
	Istruttore ai Servizi Amministrativi	1					0	1								1				1		
		1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
EX D	Funzionario Direttivo Amministrativo				1																	
	Funzionario direttivo contabile							2														
	Funzionario Direttivo Tecnico										1											
		0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI	TOTALE PER SINGOLO SETTORE	1	0	0	1	0	0	3	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0

## PIANO ASSUNZIONALE 2024/2026 PER PROFILI PER AREE DI INQUADRAMENTO

	2024	2025	2026
Dirigente	0	0	0
Operatore	0	0	0
Operatore Esperto	0	0	0
Istruttore	4	0	2
Funzionario	4	0	0
TOTALE GENERALE	8	0	2

## VERIFICA DELL'IMPEGNO FINANZIARIO DEL PRESENTE PIANO

Nel corso del 2024 a seguito delle posticipate decorrenze assunzionali già previste nel PIAO 2023, è possibile procedere alle nuove assunzioni programmate per il triennio 2024 – 2026 senza intervenire con integrazioni alla spesa di personale già prevista negli stanziamenti del bilancio 2024.

La spesa annua incrementale discendente dal presente piano relativamente agli anni 2025/2026 risulta essere:

MAGGIOR SPESA 2025	232.195,22 €	(al netto della soppressione di n. 2 posti di funzionario)
MAGGIOR SPESA 2026	301.311,74 €	



**FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA REGIONE LOMBARDIA**

E' in corso di sottoscrizione l'intesa tra Regione Lombardia, UPL e Province lombarde per l'esercizio delle funzioni regionali confermate, ai sensi delle leggi regionali 19/2015 e 32/2015 e per il triennio 2024-2026.

Per l'esercizio delle funzioni conferite confermate relative a Protezione civile, Cultura, Vigilanza ittico-venatoria, Turismo, Ufficio regionale del Registro unico nazionale del Terzo Settore (RUNTS), Vigilanza e controllo sulle persone giuridiche di diritto privato, Regione Lombardia riconosce alle Province la copertura delle spese del personale preposto alle anzidette funzioni, come esplicitato nella tabella allegata alla bozza di intesa, di esplicitazione del personale attualmente presente e di quello finanziabile:

	Contingente effettivo (FTE)	Contingente finanziabile 2024-2025	Contingente finanziabile 2026
CULTURA	2,75	4	4
UFFICIO REGIONALE REGISTRO UNICO NAZIONALE TERZO SETTORE	1,33	2	2
PROTEZIONE CIVILE	4,33	7	8
TURISMO	5,61	7	7
VIGILANZA I. V.	13,57	15	15
TOTALI	27,59	35	36

In aggiunta, nella bozza di intesa, oltre alla dotazione finanziabile riferita alle attività dell'Ufficio RUNTS, è prevista n, 1 ulteriore unità, il cui costo è finanziato dai fondi di cui all'art. 53, comma 3 del D. Lgs. 117/2017.

Le risorse rifondate da Regione Lombardia, assicurano la copertura dei costi del personale complessivamente indicato nella tabella, con riferimento sia a quello attualmente presente sia a quello attualmente vacante nonché a quello che si renderà tale, successivamente alla sottoscrizione dell'Intesa, nonché delle spese generali correlate all'esercizio delle medesime funzioni, che sono valutate in un importo corrispondente al 4% del costo del personale.

La Provincia può autonomamente procedere alla copertura dei posti vacanti, nelle modalità ritenute più efficaci, purché venga rispettato il criterio in base al quale il personale subentrante debba avere almeno il medesimo livello d'inquadramento giuridico e profilo professionale di quello cessato dal servizio.

## SERVIZI PER IL LAVORO

Le funzioni relative ai servizi per il lavoro (Centri per l'Impiego - CPI) compreso il collocamento mirato dei disabili, di cui all'art.4 della l.r. 22/2006 come modificata dalla L.r. 9/2018 sono assicurate, ai sensi del comma 2 dello stesso art.4, mediante le attività svolte dai Centri per l'Impiego delle Province e della Città Metropolitana, anche attraverso contratti di servizio delle aziende speciali, degli altri enti strumentali o delle società a capitale pubblico.

Il raccordo con le Province per l'erogazione di tali servizi è regolato con Convenzione, che disciplina i rapporti, gli obblighi e i relativi oneri finanziari per lo svolgimento di tali funzioni attraverso il personale dei CPI, di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e che viene sottoscritta tra Regione Lombardia e Province e Città Metropolitana e viene coordinata e gestita dalla Direzione Generale Formazione e Lavoro.

Tali funzioni sono altresì oggetto del "Piano regionale di Potenziamento dei Centri per l'Impiego" (di cui alla Legge per il Bilancio 2019 - L.145/2018 - e alla normativa sul Reddito di Cittadinanza - D.L.4/2019), approvato con D.G.R.2389/XI dell'11/11/2019 e come in ultimo modificato dalla D.G.R. XII/749 del 24.07.2023, che prevede l'ampliamento degli organici nonché un'azione di potenziamento infrastrutturale e gestionale dei CPI consistente in interventi di adeguamento delle sedi, interventi sui sistemi informativi, formazione specifica per i neoassunti, comunicazione coordinata. Con D.G.R.3319/XI del 30/06/2020 e successive modifiche e integrazioni è stato approvato lo schema d'intesa con Città metropolitana e Province per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego.

Regione Lombardia provvede al rimborso alle Province degli oneri derivanti dallo svolgimento delle funzioni connesse ai Centri per l'Impiego per il personale in servizio e i relativi oneri di funzionamento mediante gli stanziamenti previsti da:

- Legge 27 dicembre 2017 n. 205 - art. 1, commi 793, 794, 797 e 807 e decreto di riparto n. 2807 del 5 luglio 2019 che stanZIA a favore di Regione Lombardia 26,3 milioni di euro all'anno
- Combinato disposto art. 1, comma 258, 4° periodo L. 145/2018 e art. 12, comma 8, lettera b) del DL 4/2019, coordinato con L. 26/2019 e risorse aggiuntive art. 12, comma 3-bis del DL 4/2019, coordinato con L. 26/2019 e decreto di riparto 74/2019 che stanZIA a favore di Regione Lombardia un finanziamento massimo pari a 55 milioni di euro all'anno, di cui viene riconosciuta trimestralmente la quota corrispondente ai costi corrispondenti al personale in servizio nel trimestre di riferimento;
- Legge 234/2021 art. 1 commi 85 e 86, che ha stanZIato a decorrere dal 2022 risorse pari a 90 milioni di euro a livello nazionale, che vengono ripartiti annualmente alle Regioni con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- Risorse autonome del bilancio regionale.

Con DGR 1607/2023 è stato approvato lo schema di Convenzione tra Regione Lombardia, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro per il triennio 2024/2026 che prevede a favore delle Province per ciascuna annualità

gli stanziamenti per il Personale pre-potenziamento (ex L.205/2017 art.1 commi 793 e segg.), il Personale Potenziamento, gli Oneri di funzionamento e gli Oneri di funzionamento connessi al raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2024.

Di seguito, si evidenzia la tabella della dotazione organica del personale dedicato alle funzioni del mercato del lavoro, nell'ambito del potenziamento, di cui alla allagata tabella A del Decreto Regione Lombardia N. 12595 Del 25/08/2023:

<b>Ente</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI:</b> - Istruttore del mercato del lavoro - Istruttore tecnico informatico - Istruttore amministrativo	<i>di cui finanziati sui programmi PON/ POC</i>	<b>PROFESSIONALI:</b>  - Funzionario del mercato e servizi per il lavoro  - Funzionario specialista in processi di orientamento al lavoro - Funzionario specialista in mediazione culturale  - Funzionario amministrativo  - Funzionario informatico statistico	<i>di cui finanziati sui programmi PON/ POC</i>	<b>Dirigenti</b>	<b>TOT. contingente per Ente</b>
Provincia di Como	60	15	31	0	1	92

Per quanto attiene al personale dedicato alle funzioni del mercato del lavoro, nell'ambito del potenziamento, la dotazione organica individuata dalla Convenzione è costituita dal contingente di seguito individuato:

<b>Ente</b>	<b>categoria ex B</b>	<b>categoria ex C</b>	<b>categoria ex D</b>	<b>TOTALE</b>
Provincia di Como	3	12	2	17

Occorre evidenziare 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 DL 104/2020 (14/10/2020), 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 al DM 11/1/2022, ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126.

In proposito si veda, altresì, il parere della Corte dei Conti Sicilia, Deliberazione n. 50/2022/PAR, dove si precisa che la previsione di risorse di provenienza esterna ("da altri soggetti") deve essere contenuta in provvedimenti a carattere normativo (legge statale, legge regionale, atti di natura regolamentare, etc.) che ne indichino l'espressa destinazione a nuove assunzioni di personale da parte degli enti territoriali.

Pertanto, con riferimento al personale dedicato alle funzioni non fondamentali, la Provincia, nei limiti del contingente numerico e finanziario stabilito nelle diverse Convenzioni condivise con Regione Lombardia, può procedere autonomamente al reclutamento del personale per le posizioni vacanti o che si dovessero rendere vacanti nel triennio oggetto del presente documento, nelle modalità ritenute opportune in relazione alle figure professionali da assumere.

#### MODALITA' DI RECLUTAMENTO

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno, si realizza attraverso le seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della eventuale assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001) – modalità preventiva e obbligatoria
- attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e smi) – modalità alternativa
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D. Lgs n. 267/2000) – modalità alternativa
- utilizzo in convenzione di graduatorie di altri enti – modalità alternativa
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D. Lgs. n. 165/2001 – modalità alternativa, con gestione diretta o in convenzione con altri Enti, anche finalizzate ad assunzioni a tempo determinato;
- procedure di assunzione ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000
- assunzione, nel limite del 10 per cento della facoltà assunzionale, di giovani laureati con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari.

Per quanto riguarda la **mobilità volontaria** tra enti la legge n. 56 del 19/06/2019 c.d. legge concretezza, all'art. 3, comma 8, ha previsto che: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

A tutt'oggi, la facoltatività della mobilità volontaria prima della indizione di concorsi pubblici è prorogata fino a tutto il 2024 dall'articolo 1, comma 14 ter, del d.l. n. 80/2021.

In tema di **validità temporale delle graduatorie**, la legge di bilancio per l'anno 2020, n. 160 del 27/12/2019, modifica l'articolo 35, comma 5-ter del Testo Unico sul Pubblico Impiego D.L. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale “le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione”. Al contrario, nel Testo Unico degli enti locali n. 267/2000, viene stabilito che “per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione”.

Con deliberazione n. 16/2023/PAR, la Corte dei Conti, Sezione regionale per la Campania, chiarisce come, in considerazione dell'articolo 88 del TUEL, la norma sulla durata biennale delle graduatorie trova applicazione anche nei confronti degli enti locali.

In ordine allo **scorrimento delle graduatorie**, La Legge di Bilancio 2020, L. 27-12-2019 n. 160, all'art.1, comma 148, ha abrogato i commi da 361 a 362- ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2018) con la quale era stata fortemente limitata la possibilità delle pubbliche amministrazioni di procedere allo scorrimento delle graduatorie: le graduatorie dei concorsi banditi a decorrere dal 1° gennaio 2019 avrebbero potuto essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti indicati nel bando, senza pertanto poter assumere i cosiddetti candidati idonei mediante l'istituto dello scorrimento delle graduatorie (se non in mancanza di costituzione del rapporto con i vincitori o per l'avvenuta estensione del rapporto con questi ultimi).

Il decreto milleproroghe, art. 17 D. Lgs. n. 162/2019, ha modificato l'art. 33 D.L. 34/2019, introducendo all'art. 1-bis una deroga a quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del T.U.E.L., che disponeva che lo scorrimento di graduatorie valide non potesse avvenire per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Il comma aggiunto prevede che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Rimane comunque ferma la possibilità per gli enti di avvalersi delle graduatorie di altri Enti, in conformità alle recenti modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2019, nonché di stipulare convenzioni con altri Enti per l'espletamento di procedure concorsuali unitarie, per maggiore economicità ed efficienza nella gestione delle procedure selettive.

Infine, il DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023 all'art. 3-ter, riconosce, anche agli enti locali, la possibilità di assumere, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali, giovani laureati con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari. I contratti di apprendistato e le convenzioni con le istituzioni universitarie devono essere stipulati entro il 31 dicembre 2026. E' prevista altresì, la possibilità, nei limiti delle facoltà assunzionali, al termine dei suddetti contratti, il

rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

La suddetta facoltà è prevista in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di ricorso alle forme di lavoro flessibile da parte delle P.A. e ai relativi limiti di spesa, di cui, rispettivamente, all'articolo 36, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

L'Ente, nel rispetto del budget assunzionale previsto per ciascun anno, si riserva la facoltà di valutare per quali posti attivare le procedure di mobilità, lo scorrimento di graduatorie proprie, le convenzioni per l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti, i concorsi pubblici gestiti direttamente o in convenzione con altri Enti o ancora ricorrendo alle facoltà assunzionali relativamente ai giovani laureati, fermo restando che tali procedure potranno avviarsi solo dopo aver esperito senza esito la procedura di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e fatte salve le procedure concorsuali esperite direttamente da Regione Lombardia a copertura di posti vacanti della dotazione dedicata alla funzione delle politiche del lavoro.

#### CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Si dà atto che relativamente al presente Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2024-2026 si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori previsto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, con il quale il Collegio dei Revisori ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, ai sensi del citato art. 4 del DM 11 gennaio 2022, previste nel medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026.

#### DISPOSIZIONI FINALI

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 e il piano annua-le 2024 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- ✓ **Formazione obbligatoria**
- ✓ **Formazione trasversale**
- ✓ **Formazione specialistica.**

Questa parte attiene alla programmazione della formazione del personale, considerando in particolare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

### **Formazione obbligatoria**

La formazione obbligatoria è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio: formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla

tutela dei dati, ecc.). Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti in tale ambito, con particolare attenzione ai neoassunti.

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

- Anticorruzione e trasparenza;
- Attività gestionali e di organizzazione;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro:
  - Corso antincendio;
  - Corso primo soccorso;
  - Corso preposti;
  - Corso formazione sicurezza parte generale.

## Formazione trasversale

La formazione trasversale strategica è finalizzata a fornire a una consistente parte del personale le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite l'acquisizione di soft skills relative in particolare a:

- ✓ Dati, informazioni e documenti informatici;
- ✓ Comunicazione e condivisione dei dati;
- ✓ Performance;
- ✓ Servizi on-line;
- ✓ Trasformazione digitale.

Particolare attenzione è stata posta allo sviluppo delle competenze digitali, anche in linea con le indicazioni ministeriali nella fase di transizione digitale delle pubbliche amministrazioni; a tal fine la Provincia di Como ha aderito al progetto **"Syllabus per la formazione digitale"**, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzato a misurare attraverso l'autovalutazione le competenze digitali del dipendente pubblico e quindi indirizzare i fabbisogni formativi rilevati.

Tale iniziativa, **già avviata nel corso del 2023**, è stata estesa al personale dipendente i cui profili ed attività sono compatibili con il programma formativo.

<b>Contenuti del Syllabus</b>	
<b>Dati, Informazioni e Documenti Informatici</b>	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici
	Conoscere gli Open Data
<b>Comunicazione e Condivisione</b>	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
<b>Sicurezza</b>	Proteggere i dispositivi
	Proteggere i dati personali e la privacy
<b>Servizi On-Line</b>	Conoscere l'identità digitale
	Erogare servizi on-line
<b>Trasformazione Digitale</b>	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Il processo di informatizzazione e dei procedimenti digitali espone la Provincia di Como anche a possibili attacchi esterni così come avvenuto recentemente in altre realtà pubbliche, ci si pone dunque l'obiettivo di:



- Aumentare la consapevolezza degli individui rispetto a rischi che si corrono nell'interazione con le tecnologie digitali e con il web;
- Trasformare i comportamenti degli individui, per renderli adeguati alle necessità di protezione delle organizzazioni e alle sfide imposte dall'evoluzione del crimine informatico.

A riguardo è stato attivato, **nel corso del 2023**, percorso formativo denominato **"Cyber Guru"** con azienda specializzata allo scopo di ridurre il rischio di esposizione dell'Ente ad attacchi informatici e migliorarne i comportamenti del personale, nel **corso del 2024** verrà sviluppato il secondo livello del programma con l'obiettivo di acquisire ulteriori conoscenze e competenze e di aumentare il grado di consapevolezza degli utenti della rete.

Inoltre, a seguito dell'introduzione del D.lgs. 36/2023 denominato "nuovo Codice degli appalti", solo per il personale interessato, è stato attivato il percorso sulla piattaforma "Syllabus" Codice dei Contratti Pubblici (ex D. Lgs. 36/2023). Nel corso del 2024 si prevede l'estensione al personale ulteriormente interessato.

### **Formazione specialistica**

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori dei Settori e servizi determinati.

Viene richiesta dai Dirigenti di Settore al Servizio sviluppo Risorse umane e attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO

### *Governance del PIAO*

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

A tal fine, sotto l'impulso del Direttore Generale, un gruppo di lavoro costituito da unità appartenenti al Servizio Pianificazione Integrata ed al Servizio Sviluppo Risorse Umane ha preso in carico la elaborazione e la gestione del presente strumento di programmazione, previo adeguato ciclo di formazione effettuato nel 2022, ai fini della stesura del primo piano di attività e organizzazione relativo al triennio 2023-2025.

Nell'ottica di un progressivo e costante miglioramento degli strumenti di pianificazione e programmazione, è stato avviato nel secondo semestre del 2023 un nuovo progetto, supportato da formazione specialistica, volta alla revisione totale della pianificazione strategica 2024-2026 e dei conseguenti livelli di programmazione operativa, anche attraverso l'introduzione di nuovi strumenti informatici e, in particolare, di un nuovo sistema di codifica degli obiettivi e di gestione del ciclo della performance.

La metodologia di lavoro integrato, che viene richiesto dall'approccio corretto al PIAO, postula una consultazione frequente della conferenza dei Dirigenti e un governo unitario della gestione dell'Ente, anche attraverso strumenti di controllo e monitoraggio collegati alla verifica dell'andamento del PIAO.

### *Monitoraggio del PIAO*

Il monitoraggio sull'attuazione del PIAO beneficia delle fasi del controllo periodico a carattere semestrale, come sopra riportato per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per gli obiettivi di performance.

Tuttavia, la pianificazione strategica che confluisce nel DUP impone, in corso d'anno, una verifica circa l'attualità degli obiettivi di valore pubblico, oltre che, a consuntivo di ogni esercizio, la verifica circa lo stato di attuazione degli stessi. Il monitoraggio degli obiettivi di valore pubblico acquista, pertanto, una sua autonomia e va svolto dal Direttore Generale unitamente alla conferenza dei Dirigenti, coadiuvata dai Servizi Pianificazione Integrata e Sviluppo Risorse Umane.

In termini temporali il monitoraggio degli obiettivi di valore pubblico avviene a ridosso dell'approvazione del DUP, ai fini della redazione del PIAO del triennio successivo e dell'eventuale aggiornamento del PIAO vigente e sarà progressivamente affinato anche tramite l'implementazione dei nuovi sistemi adottati.