



P.I.A.O. della Provincia di Lecco

Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027



*(ai sensi dell'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

P.I.A.O. 2025/2027

INDICE

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA	
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	
2.1	Valore Pubblico
2.1.1	PNRR
2.1.2	La gestione finanziaria
2.1.3	Standard di qualità
2.1.3.1	Inclusione e accessibilità
2.1.4	Rapporti con gli stakeholder
2.1.5	Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale
2.1.5.1	Organizzazione e gestione del cambiamento
2.1.5.2	Il procurement per la trasformazione digitale
2.1.5.3	Servizi
2.1.5.4	Piattaforme
2.1.6	Obiettivo Privacy
2.1.7	Legittimazione
2.2	Performance <i>con allegate schede obiettivi ed indicatori</i>
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza <i>con allegate:</i> - <i>schede anticorruzione monitoraggio 2024</i> - <i>schede anticorruzione 2025</i> <i>approvate con il PTPCT 2025/2027 (decreto deliberativo 6 del 28/01/2025)</i>
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1	Modello organizzativo dell'Ente
3.2	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
3.3	Piano triennale delle azioni positive
3.4	Piano triennale dei fabbisogni di personale
3.5	Formazione del personale
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile e
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura finalizzata alla possibile semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Introduzione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene adottato entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

La Provincia ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 con deliberazione di Consiglio n. 65 del 18 dicembre 2024.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione a volte non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e organica finalizzata a intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa dei singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Ragionare con un filo conduttore unico, in sintesi, significa concentrarsi su cosa si vuole raggiungere (obiettivi), con quali vincoli operare (modalità di azione), con che mezzi (risorse da impiegare); queste diverse componenti che sono i tasselli fondanti per realizzare le politiche dell'amministrazione, porta a enfatizzare un tema fondamentale: il Valore pubblico generato dalle strategie.

Queste attività si inseriscono in uno scenario che oggi, con la previsione di sfruttare tutte le opportunità che dà la digitalizzazione, intende evolvere i sistemi di performance management messi in campo a partire dal 2006.

Il PIAO deve avere un orientamento volto al “valore pubblico”, inteso come l’insieme dei benefici diretti che le amministrazioni devono produrre per gli utenti.

Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore pubblico in senso stretto si intende *l’insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell’ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini...* mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/outcome.

Nel Piano performance approvato dalla Provincia, a partire dal 2011 ciascuna scheda obiettivo gestionale e strategico ha una sezione in cui è indicato l’impatto (outcome) e una sezione in cui devono essere elencati gli stakeholder di riferimento.

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall’impiego delle stesse.

Oltre alla struttura del PIAO la norma in vigore identifica quindi le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA



Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Provincia di Lecco

Indirizzo: piazza Stazione, 4 Villa Locatelli 23900 Lecco

PEC provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it

Partita Iva 02193970130

Codice Fiscale 92013170136

Codice Istat 097000

Codice IPA p_LC

Sito web istituzionale <https://www.provincia.lecco.it>

Pagina Facebook <https://www.facebook.com/provinciadilecco>

Account Instagram <https://www.instagram.com/provinciadilecco/>

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 240 (di cui 96 maschi e 144 femmine)

Superficie e abitanti al 31.12.2023:

intera provincia di Lecco: superficie: 80.702

abitanti: maschi: 165.276 - femmine: 169.349 - totale: 334.625

n° Comuni: 84

I dati al 31.12.2024 sono in fase di elaborazione e verranno pubblicati non appena disponibili sul sito istituzionale della Provincia.

Territorio

Il territorio provinciale si distingue per diverse tipologie di paesaggio tra loro contrapposte. Il paesaggio **prealpino** interessa oltre la metà della superficie territoriale, caratterizzato dalla presenza di rilievi che arrivano fino a 2.600 metri d'altezza e da un elevato grado di naturalità, considerata la prossimità con le aree densamente urbanizzate della pianura (Brianza). Nel lecchese assume aspetti peculiari la venerazione e il rispetto verso la montagna e i suoi misteri ("sacralità delle vette"). L'idealizzazione e la mitizzazione della montagna sono state particolarmente forti nella fase di scoperta ed esplorazione alpinistica delle cime e durante gli eventi bellici.

Il paesaggio **collinare** occupa la fascia centrale del territorio provinciale, con elevazioni costanti e non eccessive. Si tratta di paesaggi dai richiami "mediterranei" caratterizzati dalla presenza di laghetti di origine glaciale chiusi tra le colline.

Il paesaggio dell'alta pianura (**Brianza**): si tratta di un'area densamente popolata, caratterizzata dalla presenza di nuclei abitati tradizionali con una comune matrice rurale (l'aggregazione di corti), che costituisce tuttavia un segno storico in via di dissoluzione, a causa della sempre maggior antropizzazione del territorio per la sua prossimità all'area metropolitana di Milano. L'area è ricca di beni monumentali, quali ville padronali.

Il **lago di Como**, conosciuto in tutto il mondo per le sue bellezze, è l'elemento naturale dominante visivamente il paesaggio. È il terzo lago italiano per superficie (146 km²) e il primo per profondità (410m) e per sviluppo perimetrale (170 km di coste). La sua caratteristica forma a "Y" rovesciata fu scavata tra le montagne in tempi remoti da un ghiacciaio. Nei secoli l'opera della natura è stata plasmata e perfezionata da quella dell'uomo. L'ininterrotto susseguirsi di borghi antichi, chiese e torri medievali, ville maestose e giardini lussureggianti si fonde armoniosamente con il blu delle acque e il verde delle Prealpi lombarde. Il **capoluogo** sorge in una conca delimitata dal Lago di Como e dalle Prealpi, circondata da maestose montagne con le creste del Resegone a farle da corona. Storicamente è uno dei primi centri industriali d'Italia grazie allo sviluppo delle industrie siderurgiche, che le conferiscono l'appellativo di "città del ferro". In uno spazio costretto da vincoli orografici invalicabili, il paesaggio urbano lecchese si è andato disegnando per buona parte sulla base degli insediamenti produttivi legati all'attività metallurgica e meccanica. Dalle strette valli, dove gli opifici sfruttavano l'inerzia delle acque dei torrenti, agli impianti maggiori che costituivano una cortina a ridosso della ferrovia, alle infrastrutture, ai sistemi di trasporto. La riorganizzazione di buona parte di queste aree, una volta dismesse, ha posto il tema di un riassetto della città. Oggi i grandi insediamenti industriali hanno lasciato il posto a quartieri residenziali, giardini, aree libere in attesa di una "strategia di riutilizzo". Lecco è nota anche per essere il luogo in cui lo scrittore Alessandro Manzoni ha ambientato "I promessi sposi", il più famoso e il più letto romanzo della lingua italiana.



SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE



2.1 Valore pubblico

Il ciclo della performance dell'Ente, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Bilancio di Previsione
- Piano Esecutivo di gestione
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) comprendente la sezione della performance
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Rendiconto della Gestione, con allegata la Relazione di Gestione
- Relazioni dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa
- Relazione sulla Performance e Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio provinciale n. 64 del 18 dicembre 2024, individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche individuate dal Piano del Governo.

In questa sottosezione vengono trattati i risultati attesi in termini di obiettivi **strategici**, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della sezione strategica del DUP alla quale si rinvia per il dettaglio.

Questi obiettivi riflettono il Piano di Governo della Presidente per il quadriennio 2021/2025.

Ai fini di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, si è operata una selezione degli obiettivi del DUP ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili alle finalità del Piano del Governo della Presidente, indicati come riferimento nella tabella sotto, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

La selezione effettuata ha individuato obiettivi ai quali sono attribuiti indicatori di outcome.

Tali obiettivi sono collegati agli obiettivi strategici di performance e sono dettagliati nella sezione 2.2 - performance.

Nel 2023 la Provincia di Lecco ha aderito al “Sistema informativo statistico del BES - Benessere Equo e Sostenibile delle province e delle Città metropolitane”, progetto vincitore del Premio PA sostenibile e resiliente – sezione Misurare la sostenibilità – FPA 2021.

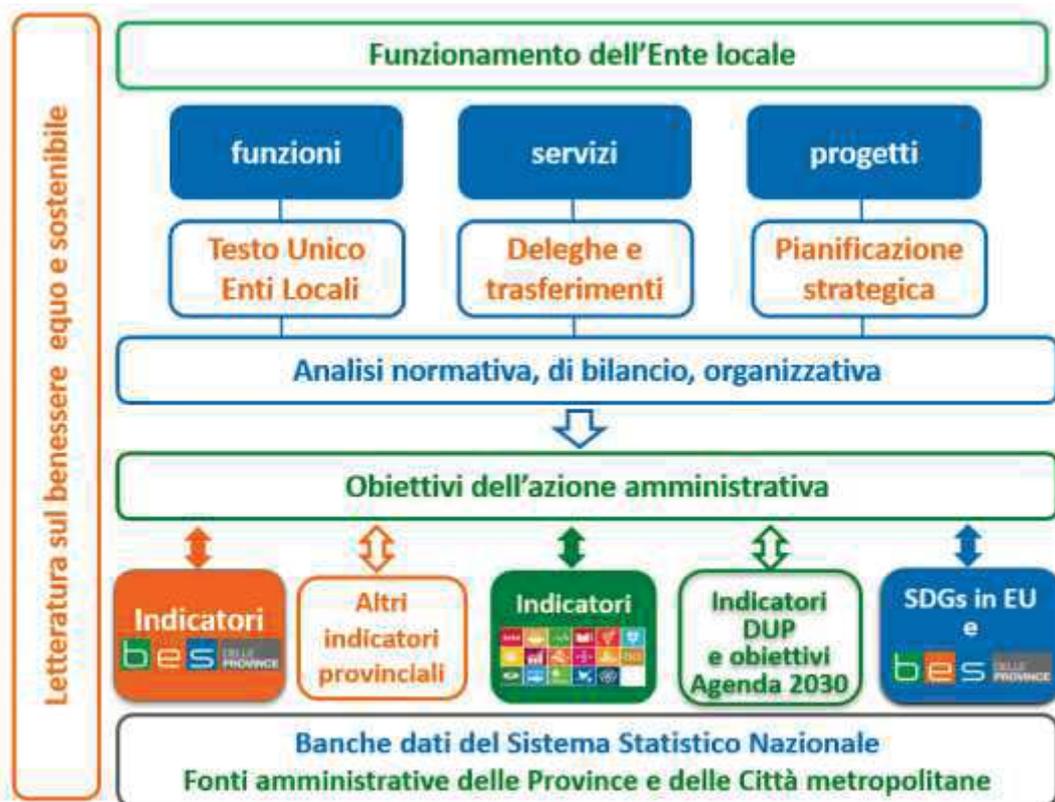
Un'accurata analisi del contesto di riferimento e la ricerca di misure di benessere sostenibili possano infatti essere di supporto ai documenti rilevanti dell'Ente, quali ad esempio il Documento Unico di Programmazione, nonché alla definizione della performance provinciale.

Il progetto BES, giunto alla sua nona edizione, è inserito nel programma statistico nazionale e sviluppa un'analisi territoriale, a carattere temporale, secondo una concezione multidimensionale di benessere e sostenibilità. All'attività collaborano trenta Province e otto Città metropolitane, che si confrontano sulla elaborazione di indicatori territoriali di sviluppo sostenibile.

Si tratta di 108 indicatori, di cui 31 di profilo strutturale divisi in 3 sezioni (Territorio, Popolazione, Economia) che permettono un'analisi dettagliata del contesto dal punto di vista geografico, amministrativo, economico e demografico. Invece i 77 indicatori di BES sono suddivisi in 11 dimensioni (Salute, Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e Istituzioni, Sicurezza, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività, Qualità dei servizi) e declinati in ulteriori 32 temi specifici.

Gli indicatori consentono di individuare punti di forza e punti di debolezza di un territorio, eventuali squilibri territoriali o miglioramenti di fenomeni negativi.

Le Fonti sono: Istat, Inps, Ispra, Istituto Tagliacarne, Banca d'Italia, GSE, Invalsi, Ministero Istruzione, Ministero Giustizia, Ministero Interno, etc.



I risultati del lavoro Bes delle Province e città metropolitane 2024 sono pubblicati sul sito www.besdelleprovince.it.

Sempre nell'ambito dello sviluppo sostenibile la Provincia di Lecco sta partecipando agli incontri del Tavolo "Sostenibilità in Lombardia" promosso da Regione e UPL, finalizzato a strutturare un percorso con le Province lombarde per la definizione di obiettivi, strategie e strumenti per il monitoraggio coordinati. L'obiettivo ultimo è l'individuazione di dati sul posizionamento dei territori provinciali rispetto agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Durante il percorso Regione Lombardia ha presentato gli indicatori della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile territorializzabili a livello provinciale. Si tratta di 43 indicatori, distribuiti tra le Macroaree strategiche (MAS):

- Salute, uguaglianza e inclusione: 6 indicatori
- Educazione, formazione, lavoro: 12 indicatori
- Sviluppo e innovazione, territorio e infrastrutture: 3 indicatori
- Mitigazione dei cambiamenti climatici, energia, produzione e consumo: 6 indicatori
- Sistema eco-paesistico, adattamento, agricoltura: 15 indicatori

Il percorso avviato ha portato alla candidatura di un progetto regionale sul bando MASE, che ha proprio l'obiettivo di avviare un processo di territorializzazione, sfruttando tre vettori di sostenibilità delineati nella nuova Strategia Nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS):

- Coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
- Cultura per la sostenibilità
- Partecipazione per lo sviluppo sostenibile

La Provincia di Lecco ha partecipato al progetto **"Pa OK! Al fianco delle amministrazioni per una cultura dei risultati e del cambiamento"**, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica per selezionare, sostenere e valorizzare i progetti di innovazione degli enti centrali e territoriali, finalizzati a raggiungere risultati tangibili e misurabili per cittadini e imprese.

Gli obiettivi del progetto sono:

- raccogliere e valorizzare esperienze innovative nelle amministrazioni pubbliche che migliorino i servizi ai cittadini e creino valore pubblico
- supportare le amministrazioni nello sviluppo di metodi e strumenti per il coinvolgimento di cittadini e stakeholder
- disseminare le esperienze innovative, facilitando il networking tra amministrazioni

La Provincia di Lecco ha presentato due progetti:

- ISTITUTO FUMAGALLI IN CASATENOVO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA nell'ambito dell'area tematica "Efficientamento energetico: ridurre i consumi energetici nella PA – sostenibilità e transizione ecologica".

Il progetto è stato presentato nel programma PA ok! Perché punta in maniera innovativa a massimizzare l'efficienza energetica attraverso l'isolamento termico, e migliorare l'efficienza degli impianti, privilegiando il riuso e la ristrutturazione. L'obiettivo è stato quello di progettare un intervento durevole, ma facilmente "smontabile", facilitando il recupero dei materiali a fine ciclo di vita e garantendo la sostenibilità.

La scelta di intervenire mediante riqualificazione, prima in termini strutturali (miglioramento sismico) e successivamente mediante riqualificazione energetica, è stata effettuata nella convinzione di valorizzazione del patrimonio esistente, evitando la produzione di "rifiuto" proveniente da demolizione a favore di una riqualificazione mediante utilizzo di materiali "smontabili" e recuperabili con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto ambientale dell'intervento. L'intervento è stato proposto in quanto si è ritenuto di procedere ad un progetto/intervento campione, da replicare su altri edifici scolastici provinciali che, essendo più o meno coevi (anni 70-anni 90), presentano analoghe criticità. L'intervento ha portato la classe energetica da G a D e, a seguito del monitoraggio degli effetti sia a livello di confort di utilizzo che di benefici in termini di costi gestionali, darà indicazioni per attivare interventi analoghi su altri edifici, con eventuali miglioramenti e aggiustamenti

- SISTEMA MUSEALE DELLA PROVINCIA DI LECCO: NUOVE PROPOSTE INCLUSIVE DI ACCESSIBILITÀ E ACCOGLIENZA nell'ambito dell'area tematica "Innovazione sociale, inclusione, fragilità – innovazione gestionale (modernizzazione, gestione del personale, miglioramento organizzativo)".

Il progetto, in corso di realizzazione, ha l'intenzione di migliorare l'accoglienza del visitatore nei luoghi della cultura, procedendo all'adeguamento nei musei del Sistema a nuovi criteri espositivi e comunicativi legati alle disabilità, per una fruizione che tiene conto del benessere fisico-psichico (raggiungibilità, accessi confortevoli per tutti, orientamento chiaro, sistemi espositivi e apparati didattici efficaci e parlanti, presenza e qualità dei servizi essenziali e accessori, ambienti accoglienti per microclima, arredo, illuminazione e spazi adeguati).

Il progetto vuole rendere i siti del Sistema Museale della provincia di Lecco accoglienti per coloro (adulti e bambini) che hanno difficoltà e disabilità visuo-

cognitive, in quanto spesso si vedono negata la possibilità di fruire di offerte culturali e quindi di momenti formativi e di svago a causa dell'assenza di strumenti che permettano una facile lettura, visione e interpretazione dei manufatti esposti.

2.1.1 PNRR

Nel quadro europeo relativo alle iniziative e ai programmi di ripresa dal periodo pandemico, NextGenerationEU si delinea come opportunità per rilanciare e trasformare l'economia europea e nazionale, tramite un piano e un impegno comune.

In particolare, il Piano nazionale di ripresa e resilienza – Pnrr prevede un pacchetto di investimenti e riforme articolato in 6 missioni:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Inclusione e coesione
6. Salute.

Le risorse stanziare nel Piano sono accompagnate da un Fondo complementare approvato dal Governo italiano per finanziare ulteriori interventi. Il Piano promuove un'agenda di riforme che riguardano quattro principali aree, fra cui la Pubblica Amministrazione.

In merito alle misure per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza – Pnrr, la Provincia di Lecco ha presentato una serie di progetti attraverso le proprie Direzioni organizzative. I progetti finanziati con risorse PNRR sono pubblicati sulla home page del sito della Provincia di Lecco (<https://www.provincia.lecco.it/progetto/piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza/>).

Con determinazione n. 69 del 25/01/2023 è stato costituito il “Nucleo di Coordinamento, monitoraggio e controllo degli investimenti e del PNRR” della Provincia di Lecco.

Il Nucleo svolge funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva dell'Ente all'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi. Il Nucleo è presieduto dal Direttore Generale, con funzioni di Responsabile del PNRR, di assistenza giuridica e supervisione organizzativa.

I componenti del Nucleo si riuniscono mensilmente, su convocazione del Responsabile del PNRR, per verificare l'esito delle attività svolte. Nel corso delle sedute vengono sollevate le problematiche relative allo stato di attuazione dei progetti e adottate soluzioni operative.

Di seguito si indicano i progetti presentati nell'ambito delle diverse Misure come traduzione della politica dell'ente in valore pubblico; si indica inoltre il riferimento alle misure di benessere dell'Agenda ONU 2030 (17 indicatori di benessere equo e sostenibile elaborati da Istat e Cnel).

Progetti di edilizia scolastica

Agenda ONU
2030



Goal 4: Istruzione di qualità

4.a: Costruire e adeguare le strutture scolastiche in modo che siano adatte alle esigenze dei bambini, alle disabilità e alle differenze di genere e fornire ambienti di apprendimento sicuri, non violenti, inclusivi ed efficaci per tutti.

Riferimento PNRR **Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 –** Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.3: “Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole”, finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

**Progetti
finanziati**

1. I.I.S. VIGANO' IN MERATE. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA

STATO DI AVANZAMENTO: Lavori conclusi - DATA INIZIO 08/05/2023 DATA FINE 20/10/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 968.000,00

2. IIS BACHELET IN OGGIONO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA

STATO DI AVANZAMENTO: Lavori conclusi DATA INIZIO 11/04/2023 DATA FINE 09/09/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 638.000,00

3. IIS PARINI IN LECCO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA

STATO DI AVANZAMENTO In fase di risoluzione contratto impresa DATA INIZIO 26/06/2023 DATA FINE PREVISTA Da rideterminare IMPORTO FINANZIAMENTO € 869.000,00

4. ISTITUTI SCOLASTICI DIVERSI. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ADEGUAMENTO DEGLI IMPIANTI ELEVATORI

STATO DI AVANZAMENTO Lavori conclusi DATA INIZIO 21/10/2022 DATA FINE 20/03/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 200.000,00

5. IIS BADONI IN LECCO. INTERVENTI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DELL'ISTITUTO SCOLASTICO E DELLA PALESTRA

STATO DI AVANZAMENTO Lavori conclusi DATA INIZIO 09/06/2023 DATA FINE 16/11/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 1.170.000,00

6. ISTITUTO FUMAGALLI IN CASATENOVO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA

STATO DI AVANZAMENTO Lavori conclusi DATA INIZIO 01/04/2023 DATA FINE 10/09/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 1.333.602,00

7. IIS MEDARDO ROSSO IN LECCO. INTERVENTI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DELL'ISTITUTO SCOLASTICO E DELLA PALESTRA

STATO DI AVANZAMENTO Lavori conclusi DATA INIZIO 12/06/2023 DATA FINE 30/09/2023 IMPORTO FINANZIAMENTO € 1.598.424,79

8. IIS ROTA IN CALOLZIOCORTE. REALIZZAZIONE PALESTRA A SERVIZIO DELL'ISTITUTO SCOLASTICO

STATO DI AVANZAMENTO In fase di realizzazione DATA INIZIO 29/12/2023 DATA FINE PREVISTA 15/12/2024 IMPORTO FINANZIAMENTO € 3.661.802,70

9. I.I.S. FIOCCHI IN LECCO. RIQUALIFICAZIONE ARCHITETTONICA, FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA PALESTRA E SPAZI ACCESSORI

STATO DI AVANZAMENTO Lavori conclusi DATA INIZIO 27/09/2023 DATA FINE 24/04/2024 DESCRIZIONE DETTAGLIATA PROGETTI PNRR IMPORTO FINANZIAMENTO € 1.404.201,70

10. I.I.S. AGNESI IN MERATE. REALIZZAZIONE NUOVA PALESTRA.

STATO DI AVANZAMENTO In fase di realizzazione DATA INIZIO 20/11/2023 DATA FINE PREVISTA 12/02/2025 IMPORTO FINANZIAMENTO € 3.502.898,00

Descrizione

Interventi manutenzione straordinaria per garantire l'agibilità nelle scuole e il diritto allo studio in ambienti sicuri/Interventi di efficientamento energetico alla vecchia, in cui sono già stati ultimati interventi di miglioramento sismico/Realizzazione di palestra a servizio dell'istituto scolastico.

Riqualificazione architettonica, funzionale e la messa in sicurezza della palestra di dimensione maggiore nonché degli spazi accessori.

Stakeholder

Studenti e famiglie

Progetti “Aree interne” – viabilità stradale

Agenda ONU 2030



Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alle possibilità di accesso equo per tutti.

**PNC per
investimenti
complementari al
PNRR**

Missione 5 - Inclusione e coesione

Componente 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale

Gli interventi sono inseriti nell'ambito dei **progetti Pnc** – Piano nazionale per gli investimenti complementari al Pnrr.

**Progetti
finanziati**

- 1. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE**
INIZIATO IN DATA 22/05/2023 E ULTIMATO (APPROVAZIONE CRE 15/09/2023) – EURO 148.500,00
- 2. SP 66 DI VENDROGNO**
INIZIATO IN DATA 27/06/2023 – IN CORSO – FINE LAVORI PREVISTA PER PRIMO SEMESTRE 2025 – EURO 371.500,00
- 3. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE**
INIZIATO IN DATA 29/06/2023 – APPROVAZIONE CRE IN DATA 22/05/2024 - CONCLUSO – EURO 223.000,00
- 4. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE - VALVARRONE e PAGNONA**
- 5. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE – VALVARRONE**
- 6. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE - TACENO e PREMANA**
- 7. SP 62 DELLA VALSASSINA – CORTENOVA** – approvata convenzione con il Comune di Cortenova quale soggetto attuatore
- 8. SP 72 DEL LAGO DI COMO – COLICO** – approvata convenzione con il Comune di Colico quale soggetto attuatore

Descrizione

Interventi di miglioramento di alcuni tratti dell'infrastruttura viaria/Consolidamento cigli di valle e rinforzo pavimentazione/opere di consolidamento versanti e protezione caduta massi/ Interventi di adeguamento sede stradale su vari tratti della Valvarrone/rotatorie.

La Provincia di Como è il soggetto attuatore per l'intero fondo dell'area, avendo territorialmente più Comuni appartenenti all'Area interna.

Stakeholder

Cittadini

Progetti cultura/turismo

Agenda ONU 2030



Goal 11: Città e Comunità sostenibili

1.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo

1.7 entro il 2030 fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici e sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità.

Riferimento PNRR **Missione 1** – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Componente 3 – Cultura 4.0 (M1C3)

Misura 2 “Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale”, Investimento 2.3: “Programmi per valorizzare l'identità dei luoghi: parchi e giardini storici”.

Misura 2 “Patrimonio culturale per la prossima generazione” Investimento 1.2 “Rimozione barriere fisiche e cognitive nei musei, biblioteche e archivi”.

Progetto finanziato

Riqualficazione del Giardino botanico di Villa Monastero a Varenna.

Progetto presentato

Miglioramento dell'accessibilità e dell'accoglienza di Villa Monastero a Varenna e potenziamento delle proposte inclusive del Sistema Museale.

Descrizione

Il progetto di Riqualficazione mira a ristabilire la coerenza stilistica e botanica e a garantire l'efficienza degli impianti, per rinnovare in chiave sostenibile il rapporto virtuoso fra componente vegetale, ambientale e architettonica che ha plasmato nel tempo l'unicità di Villa Monastero.

Il progetto dedicato alla rimozione dedicato alla rimozione delle barriere, partendo da un inquadramento a carattere più generale, si concentra sulle possibilità di miglioramento dell'accoglienza e al potenziamento delle proposte inclusive legate all'attività didattica e di promozione culturale di Villa Monastero e a all'interno della rete del Sistema Museale provinciale.

Stakeholder

Turisti e visitatori

STATO DI ATTUAZIONE DEI LAVORI Andamento generale del cantiere I lavori sono stati avviati il 31/01/2023 e il giardino è rimasto chiuso ai visitatori fino a marzo 2023. Successivamente alla riapertura al pubblico sono state compartimentate di volta in volta le aree di lavoro al fine di garantire la sicurezza per i visitatori. Nei mesi da novembre 2023 a febbraio 2024 il

giardino è stato nuovamente chiuso al pubblico, consentendo di effettuare le operazioni di scavo, posa impianti, restauri delle fontane e in generale i lavori difficilmente eseguibili in presenza di visitatori. Nello stesso periodo sono inoltre stati svolti i lavori di rimozione della vegetazione e nuove messe a dimora nel tratto di giardino tra l'ingresso principale e la Villa, di modo da poter dare piena accessibilità, dopo l'apertura, ai percorsi maggiormente frequentati dai visitatori. Introduzione nuovi elementi vegetali Sono state ultimate tutte le piantagioni previste da progetto e sua variante. Restauro delle componenti architettoniche e monumentali presenti nel giardino Sono state completate le opere di restauro di tutti gli elementi scultorei previsti da progetto. Il completamento della Fontane delle Ninfee e gli interventi sulle balaustre sono stati effettuati tra marzo e inizio aprile.

Altre componenti d'arredo Sono state concluse le opere concordate con la Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio e cioè la ricollocazione dei residui di precedenti opere di restauro, occultati tra le siepi. La trasformazione da rifiuto abbandonato a elemento di pregio è stata raggiunta mediante la ricollocazione fisico dell'oggetto e sarà completata attraverso la messa a dimora di vegetazione coerente. Restauro, rinnovo, sostituzione ed efficientamento di impianti idraulici di interesse storico e restauro delle relative componenti monumentali Nei lavori in oggetto è stata completata la riattivazione della Fontana dei Tritoni. Gli interventi diversi da quanto stabilito dal progetto definitivo-esecutivo resisi necessari in corso d'opera sono stati comunicati, approvati e concordati con la Soprintendenza. Realizzazione di sistemi di depurazione e monitoraggio delle acque L'impianto è stato completato. È in via di perfezionamento il setting delle elettrovalvole. Realizzazione di impianti di illuminazione ad alta efficienza energetica In seguito all'approvazione della campionatura del palo di illuminazione modificato così come da indicazioni pervenute dalla Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio, l'Appaltatore ha provveduto ad ordinare la costruzione degli elementi disegnati. Risulta completata la posa dei pannelli fotovoltaici. È attualmente in atto la pitturazione degli elementi in metallo individuati dal progetto esecutivo. A causa degli eventi temporaleschi di notevole rilevanza dei primi giorni di ottobre, uno dei cipressi a dimora lungo il terrazzamento superiore del giardino di Villa Monastero, in prossimità del marciapiede di via Polvani, è caduto il giorno 08/10/2024 all'interno del parco, interessando anche una porzione della via pedonale comunale che conduce a lago. È stata immediatamente disposta la chiusura dell'intero compendio di Villa Monastero e sono stati programmati gli interventi di messa in sicurezza. Il compendio è stato riaperto ai visitatori a partire da novembre 2024, mantenendo alcune aree delimitate per l'esecuzione degli interventi.

Progetti digitalizzazione

Agenda ONU 2030



Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alle possibilità di accesso equo per tutti.

Digitalizzazione dei servizi pubblici

Servizi pubblici fondamentali: 100% online

Identità digitale: 80% di cittadini in possesso di identità digitale.

Decennio digitale Europeo: Obiettivi digitali per il 2020

Riferimento PNRR **Missione 1** – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Componente 1 - digitalizzazione, innovazione e sicurezza della pubblica amministrazione

Progetto presentato

Il Centro servizi territoriale della Provincia di Lecco ha proposto un servizio di supporto mirato ad accompagnare i Comuni per lo svolgimento di attività di supporto alla candidatura, gestione del finanziamento e l'attuazione dell'intervento.

Descrizione

Il Centro servizi territoriale della Provincia di Lecco ha presentato progetti per i Comuni e la candidatura della Provincia per Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Spid Cie". I progetti presentati sono stati finanziati.

Stakeholder

Comuni e cittadini.

Progetto Gol Garanzia di occupabilità dei lavoratori

Agenda ONU 2030



Goal 8:

8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

Riferimento PNRR **Missione 5** - Inclusione e coesione

Componente 1 - Riforma 1.1 Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

Progetto presentato

Regione Lombardia ha presentato la proposta di Piano attuativo regionale relativo al programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori – Gol
I Centri per l'Impiego delle Province sono i soggetti attuatori.

Descrizione

L'implementazione delle azioni di GOL, nel quadro dell'impianto delle politiche di Regione Lombardia, permette di rafforzare la dimensione universalistica dell'offerta di politiche e si intende sviluppata e fondata sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, in un quadro regolato dal governo pubblico attraverso lo strumento dell'accREDITamento.

GOL concorre, quindi, allo sviluppo, considerato strategico dalla Regione Lombardia, di una offerta integrata fra politiche del lavoro, formazione lungo tutto l'arco della vita, in funzione all'emersione di bisogni complessi della persona, politiche sociali e politiche di sostegno allo sviluppo.

Stakeholder

Giovani, lavoratori

Progetto Centro per l'impiego – sede corso Matteotti a Lecco**Agenda ONU 2030****Goal 8:**

8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

Riferimento PNRR Missione 5 - Inclusione e coesione

Componente 1 Riforma 1.1 Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

Progetto presentato

Adeguamento infrastrutturale del Centro per l'impiego sede di Lecco con ampliamento e riqualificazione degli spazi, in attuazione dell'accordo con Regione Lombardia nell'ambito del Piano di Potenziamento dei centri per l'impiego e le politiche attive del lavoro di cui al D.M. 74/2019. La Provincia è soggetto attuatore.

Descrizione

Il progetto prevede l'ampliamento e relativo intervento di riqualificazione degli spazi ubicati al piano terra dell'immobile sede della Provincia di Lecco di Corso Matteotti. Tali spazi sono stati destinati al potenziamento degli uffici del Centro per l'Impiego, attualmente già operativo al piano 1° e 4° dello stesso edificio.

L'intervento prevede la riorganizzazione del piano terra, attualmente adibito ad ingresso agli uffici provinciali, con la rimodulazione degli spazi per la realizzazione di area destinata alla prima accoglienza del Centro per l'Impiego e relativi accessori. Gli interventi sono finalizzati a mettere a

disposizione di cittadini, dipendenti e imprese uffici adeguati ai numerosi servizi erogati e attività svolte dai Centri per l'impiego.

Stakeholder

Giovani, lavoratori, disoccupati, inoccupati, disabili, fasce deboli, imprese e altri datori di lavoro, enti e Amministrazioni.

2.1.2 La gestione finanziaria

In ogni esercizio finanziario vi sono tre distinti momenti nei quali il Consiglio e il Presidente si confrontano sui temi che riguardano il concreto utilizzo delle risorse finanziarie:

- all'inizio di ogni esercizio, quando viene approvato il **bilancio di previsione** con gli annessi documenti di carattere programmatico, con particolare riguardo al **DUP**;
- durante l'esercizio, quando il Consiglio è tenuto a verificare lo **stato di attuazione dei programmi e la salvaguardia degli equilibri di bilancio**;
- ad esercizio finanziario concluso, quando viene deliberato il **Conto Consuntivo** con il rendiconto dell'attività di gestione, quando la programmazione di inizio esercizio viene confrontata con i risultati raggiunti, costituendo un preciso punto di riferimento per correggere le strategie ed affinare i criteri di costruzione del successivo bilancio.

Per il bilancio e il DUP 2025 si è riusciti ad evitare il periodo di esercizio provvisorio visto che, con notevoli sforzi, sono stati approvati i documenti previsionali nel mese di dicembre 2024, esattamente il DUP e il bilancio di previsione sono stati approvati in via definitiva il 18/12/2024, in modo da avviare subito le attività di gestione e di investimento.

Il percorso che ha portato all'approvazione definitiva dei due documenti è illustrato nella tabella sottostante:

DUP - proposta Presidente schema	approvato con	decreto deliberativo	n.	145	del	13/11/2024
BILANCIO DI PREVISIONE - proposta Presidente schema	approvato con	decreto deliberativo	n.	146	del	13/11/2024
DUP - adozione schema	approvato con	delibera di C.P.	n.	59	del	12/12/2024
BILANCIO DI PREVISIONE - adozione schema	approvato con	delibera di C.P.	n.	60	del	12/12/2024
DUP - parere assemblea dei Sindaci	approvato con	decreto assemblea dei sindaci	n.	1	del	16/12/2024
BILANCIO DI PREVISIONE - parere assemblea dei Sindaci	approvato con	decreto assemblea dei sindaci	n.	2	del	16/12/2024
DUP - approvazione definitiva	approvato con	delibera di C.P.	n.	64	del	18/12/2024
BILANCIO DI PREVISIONE - approvazione definitiva	approvato con	delibera di C.P.	n.	65	del	18/12/2024
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	approvato con	decreto deliberativo	n.	176	del	19/12/2024

La programmazione finanziaria della Provincia deve tenere necessariamente conto del quadro macroeconomico esistente e delle prospettive attese.

Superata la fase critica della pandemia e attenuatisi gli effetti della crisi energetica il tasso di crescita del prodotto interno lordo del 2023 è stato dello 0,9 per cento ed è risultato lievemente più elevato rispetto a quanto previsto nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF) dello scorso settembre (0,8 per cento).

La previsione di crescita del PIL attesa per il 2024 era dell'1 per cento, ma l'ISTAT ha recentemente rivisto in riduzione il tasso di crescita.

La nuova proiezione macroeconomica risente di un contesto economico fortemente instabile, negativamente influenzato dall'incertezza globale connessa alla prosecuzione del conflitto russo-ucraino e al peggioramento della crisi in Medio Oriente.

I bilanci degli enti locali subiranno gli effetti delle nuove norme finanziarie dell'Unione Europea.

Il parlamento europeo ha approvato le **nuove regole del patto di stabilità**. I paesi che

hanno un debito o un disavanzo eccessivo sono tenuti a ridurli. L'Italia è tra i paesi europei con il rapporto Debito Pubblico/Pil più alto: oltre il 140% e deve diminuire tale rapporto di almeno un punto percentuale l'anno. Vietata la crescita dell'indebitamento pubblico, ma al contempo non devono essere sacrificati gli investimenti essenziali, quali la transazione digitale, la sostenibilità ambientale, le infrastrutture e l'istruzione. Tutti gli Stati membri devono presentare i propri piani a medio termine che definiscano i loro obiettivi di spesa e come saranno intrapresi gli investimenti e le riforme. Il nuovo Piano strutturale di bilancio (Psb) sostituirà dal prossimo anno il DEF e il NADEF. Esso rappresenta il primo atto formale conseguente alla riattivazione dei vincoli da parte dell'Unione Europea. Gli obiettivi programmatici saranno oggetto di un monitoraggio annuale sui progressi compiuti nell'attuazione del piano che dovrà essere presentato entro il 30 aprile di ogni anno.

Il nuovo patto individua come parametro centrale la spesa primaria netta, cioè le uscite al netto del costo degli interessi sul debito, della componente ciclica e delle spese finanziate con nuove entrate o risorse europee.

Dall'impatto della riforma delle regole di bilancio europee si teme il ritorno a quel periodo storico caratterizzato per anni dalla stretta del patto di stabilità interno, introdotto per recepire a livello interno i vincoli sovranazionali e garantire il concorso di regioni ed enti locali al risanamento dei conti.

Gli Enti locali contribuiscono da anni a contenere il deficit annuale complessivo della finanza pubblica. Qualsiasi manovra di ulteriore contenimento della spesa e delle risorse locali disponibili mette a rischio l'erogazione dei servizi essenziali.

La legge di bilancio 2025 prevede che gli enti territoriali partecipano agli obiettivi di finanza pubblica e all'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dal nuovo quadro della governance economica europea.

Il singolo ente si considera in equilibrio in presenza di un saldo non negativo tra le entrate e le spese di competenza finanziaria del bilancio, comprensivo dell'utilizzo dell'avanzo di amministrazione e degli utilizzi del fondo pluriennale vincolato, al netto delle entrate vincolate e accantonate non utilizzate nel corso dell'esercizio. Si pone al centro dell'azione dell'ente locale il rispetto dei vincoli di finanza pubblica già noti dalla Legge 145/2018 art. 1 c. 821 e seguenti, in particolare il saldo W2 pareggio di bilancio. Di conseguenza a prescindere dall'equilibrio complessivo, che sarà calcolato in sede di rendiconto, occorre che l'ente locale valuti fin dalla fase di previsione il rispetto dell'equilibrio prospettico. Il W2 deve essere costantemente monitorato e raggiunto per non incorrere in sanzioni.

Il nuovo contributo alla finanza pubblica da parte degli enti locali si realizza attraverso un accantonamento obbligatorio quantificato in base alla spesa corrente. Le Province e le Città metropolitane assicurano un contributo aggiuntivo come di seguito indicato:

2025	2026	2027	2028	2029
10 milioni	30 milioni	30 milioni	30 milioni	50 milioni

Si prevede che il riparto sia effettuato sulla base di criteri e modalità definiti con decreto del Mef da emanare entro il 31 gennaio 2025, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città autonomie locali. Gli importi saranno determinati anche in proporzione agli impegni di spesa corrente al netto degli impegni per interessi, per trasferimenti al bilancio dello Stato per concorso alla finanza pubblica e per le spese sociali, come risultanti dal rendiconto 2023. Si tratta di un criterio simile, ma non identico, a quello relativo alla spending review 2024-2028 prevista dalla legge di bilancio 2024. Facendo riferimento a tale misura si rammenta che dopo una estenuante trattativa e lunghe polemiche il riparto è stato definito utilizzando come

parametro oltre all'incidenza della spesa corrente anche le risorse PNRR ricevute.

Non sarà un taglio ma un accantonamento obbligatorio da iscrivere nella missione 20 della parte corrente di ciascun esercizio del bilancio di previsione, da destinare alla copertura del disavanzo o da sbloccare per finanziare maggiori investimenti. Il fondo dovrà essere iscritto in bilancio entro 30 giorni dal riparto del contributo con variazione di bilancio approvata dal Consiglio.

Per gli enti con un risultato di amministrazione positivo alla fine dell'esercizio precedente, esso confluisce nella parte accantonata del risultato di amministrazione destinata al finanziamento di investimenti nell'esercizio successivo, prioritariamente rispetto alla formazione di nuovo debito. Ciò comporta un allungamento dei tempi di utilizzo in quanto l'art. 187 c. 3 del TUEL limita l'utilizzo dell'avanzo accantonato presunto alle sole quote risultanti dall'ultimo consuntivo approvato.

La verifica del rispetto dell'equilibrio di bilancio è effettuata annualmente a livello di comparto sulla base dei rendiconti trasmessi alla BDAP. Nel caso di mancato rispetto degli obiettivi sono individuati gli enti inadempienti e determinati gli importi dell'incremento del fondo che gli stessi enti sono tenuti ad iscrivere nel bilancio. Si prevede che, qualora nel corso di ciascun anno dal 2025 al 2029 risultino andamenti di spesa corrente degli enti territoriali non coerenti con gli obiettivi di finanza pubblica, possono essere previsti ulteriori obblighi di concorso a carico del comparto degli enti territoriali.

Una situazione così incerta comporta aleatorietà e difficoltà di programmazione e soprattutto introduce ulteriori variabili, difficilmente prevedibili, per quanto concerne nuovi e diversi obiettivi o limiti di finanza pubblica in un quadro economico-finanziario già fortemente instabile e in grave deficit strutturale.

Un altro aspetto di instabilità per il bilancio delle Province è rappresentato dal mercato dell'auto che influenza l'andamento delle **due principali imposte (l'IPT e l'imposta RCA)** il cui gettito rappresenta oltre il 90% delle entrate tributarie e circa il 40% di tutte le entrate correnti. Purtroppo, questi tributi hanno subito un calo vertiginoso, acuitosi durante la pandemia prima, e poi, dalla crisi economica innescata dal contesto internazionale. Sebbene queste entrate dal 2023 abbiamo evidenziato dei segni di ripresa, non si è tornati al gettito pre-covid. Se infatti la riduzione dell'IPT è legata alla ridotta dinamicità degli acquisti delle vetture, la riduzione dell'imposta RCA è da anni in flessione in considerazione dell'incremento dei fenomeni elusivi e della progressiva riduzione del prezzo medio della polizza assicurativa.

La legge di bilancio 2024 non solo non ha accelerato il processo di riequilibrio avviato con la legge di bilancio 2022 ma è tornata a prevedere un concorso alla finanza pubblica sotto forma di spending review.

È del tutto evidente che occorre costruire una autonomia finanziaria e tributaria realmente in grado di sostenere i fabbisogni standard e i contributi alla finanza pubblica ancora in capo alle Province, attraverso una compartecipazione ad un tributo erariale con caratteristiche di sostanziale stabilità.

Al riguardo si evidenzia che il Senato ha approvato la legge delega n. 111/2023 relativa alla **riforma fiscale** che contiene norme di interesse per gli Enti Locali. In particolare l'art. 14 "Principi e criteri direttivi per la revisione del sistema fiscale dei comuni, delle città metropolitane e delle province" prevede in attuazione del federalismo fiscale "per le province, un tributo proprio destinato ad assicurare le funzioni fondamentali con adeguata manovrabilità e una compartecipazione a un tributo erariale di carattere generale, anche in sostituzione di tributi attualmente esistenti, nonché la previsione di un fondo perequativo ai sensi dell'articolo 119 della Costituzione".

La L. 122/2024, entrata in vigore il 23 agosto 2024, prevede la proroga di 16 mesi, dal 29

agosto 2024 al 31.12.2025, per l'adozione dei testi unici di riordino del sistema tributario. Nella stessa direzione il **Testo Unificato per la riforma delle Province e delle Città metropolitane** depositato alla Commissione Affari Costituzionali del Senato in data 7 giugno 2023 che, oltre a individuare le funzioni fondamentali delle Province, equiparandole a quelle attualmente previste per le Città metropolitane, delega il Governo ad adottare, entro diciotto mesi dall'entrata in vigore della legge di riforma, uno o più decreti legislativi sulle funzioni ulteriori e diverse da quelle fondamentali e sul sistema finanziario degli enti, in modo da garantire la costituzione e il regolare funzionamento degli stessi, consentendo loro lo svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge. Il provvedimento prevede anche l'elezione diretta dei Presidenti e dei Consigli provinciali. Stabilisce che il mandato di tali organi abbia una durata di cinque anni e che il Presidente possa nominare una giunta con un numero di assessori variabile a seconda della popolazione residente nel territorio provinciale. In via transitoria, si prevede che le elezioni degli organi provinciali si svolgano a partire dal primo turno elettorale ordinario successivo alla scadenza dei Consigli provinciali in carica al momento dell'entrata in vigore della legge stessa e che il mandato dei Presidenti e dei Consiglieri provinciali in carica duri fino allo svolgimento delle elezioni.

Nonostante se ne parli da oltre un anno, il disegno di legge delega di riforma del TUEL non è stato ancora completato. Dopo 10 anni dalla legge 56/2014 che prevedeva il superamento delle Province e 8 anni dal fallimento della riforma costituzionale, è essenziale approvare una legge di riordino della disciplina delle Province che sia coerente con l'attuale quadro costituzionale. Ciò è ribadito anche nella raccomandazione che il Consiglio d'Europa ha inviato all'Italia, che afferma l'urgenza di adeguare la normativa italiana alla Carta Europea, riportando le Province ad elezione diretta e ampliandone le funzioni, e parallelamente si ribadisce la necessità di garantire i fondi indispensabili per finanziare adeguatamente le funzioni fondamentali.

In questo quadro normativo già complesso si inserisce la **riforma dell'Autonomia differenziata** approvata il 19.06.2024. La legge definisce le regole e il percorso con cui le Regioni potranno chiedere maggiore autonomia nella gestione di specifiche materie. La concessione di maggiore autonomia può avvenire solo con una legge dello Stato a favore delle Regioni che ne fanno richiesta, come ha già fatto la Lombardia. Ci saranno riflessi anche per gli Enti Locali. Infatti, le funzioni amministrative trasferite alla Regione sono attribuite dalla Regione medesima, contestualmente alle relative risorse umane, strumentali e finanziarie, ai Comuni, salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, città metropolitane e Regione, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

Un'ultima novità importante è rappresentata dalla Riforma 1.15 del PNRR che prevede l'introduzione di un nuovo sistema contabile economico patrimoniale unico basato sul principio della competenza economica **Accrual**.

Con il D.L. 9 agosto 2024 n. 113 sono state delineate le regole della sperimentazione per l'avvio nel 2026, con riferimento al rendiconto 2025, della nuova contabilità. Gli schemi di bilancio prodotti non sostituiranno, per lo stesso esercizio, il rendiconto prodotto secondo le disposizioni e i regolamenti contabili vigenti. Questa doppia elaborazione dovrebbe consentire un confronto diretto tra i due sistemi contabili, ma contemporaneamente la coesistenza di due sistemi contabili nello stesso esercizio richiede una notevole capacità organizzativa e risorse adeguate sia umane che finanziarie.

In particolare, l'avvio del nuovo sistema contabile richiede l'aggiornamento dei sistemi informatici per il recepimento degli standard contabili previsti dalla riforma. Questa analisi verrà definita con un decreto del MEF da adottare entro il 31.03.2025. Nel frattempo deve essere avviata l'attività di riclassificazione delle voci dei piani dei conti e di rettifica ed

integrazione dei dati contabili ai fini della valorizzazione delle varie voci di stato patrimoniale e conto economico per adeguarle ai nuovi standard contabili ITAS e al quadro concettuale della riforma.

Strumento essenziale per acquisire le competenze necessarie alla corretta applicazione delle nuove regole Accrual è l'aggiornamento del personale. La formazione è obbligatoria e viene erogata in modalità telematica tramite il sito web della Ragioneria Generale dello Stato.

Questa prima fase di sperimentazione appesantirà l'ufficio di ragioneria con elaborazioni ed aggiustamenti extracontabili impegnativi e laboriosi in aggiunta all'attività ordinaria.

Infatti la contabilità finanziaria manterrà il carattere autorizzatorio e non dovrebbe essere sostituita dall'Accrual, che costituirà solo un percorso di perfezionamento del sistema contabile economico patrimoniale previsto dal D.Lgs. n. 118/2011. Una riforma assai complessa con ancora tante incertezze che preoccupa gli addetti ai lavori.

Con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze approvato il 23 dicembre 2024 (emanato ai sensi dell'articolo 10, comma 11 del decreto-legge del 9 agosto 2024, n. 113 convertito, con modificazioni, con la legge n. 143 del 7 ottobre 2024) sono fornite le istruzioni di natura procedurale e tecnico contabile in relazione:

- all'utilizzo dei modelli di raccordo fra il piano dei conti multidimensionale e le voci dei principali piani dei conti e modelli contabili vigenti;
- alle modalità di erogazione del primo ciclo di formazione di base;
- alle modalità di trasmissione telematica degli schemi di bilancio alla RGS.

Dal bilancio di previsione 2025/2027 si desume:

ENTRATE PLURIENNALI

Entrate	ASSESTATO 2024	PREVISIONI 2025	PREVISIONI 2026	PREVISIONI 2027
TIT. 1 - ENTRATE TRIBUTARIE	23.256.169,69	23.256.169,69	23.256.169,69	23.256.169,69
TIT. 2 - TRASFERIMENTI CORRENTI	20.985.073,08	19.939.426,03	19.849.341,06	19.849.466,06
TIT. 3 - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	9.809.476,73	9.172.556,31	9.117.556,31	9.117.556,31
TIT. 4 - ENTRATE IN CONTO CAPITALE	58.807.758,17	7.298.028,75	6.674.849,37	2.250.500,00
TIT. 5 - ENTRATE DA RIDUZIONI ATT. FINANZ.	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 6 - ACCENSIONI DI PRESTITI	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 7 - ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 9 - PARTITE DI GIRO	18.921.297,00	18.891.057,00	18.891.057,00	18.891.057,00

TOTALE TITOLI	131.779.774,67	78.557.237,78	77.788.973,43	73.364.749,06
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO	37.874.483,33	8.323.311,30	0,00	0,00
AVANZO AMMINISTRAZIONE DI	12.697.035,34	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	182.351.293,34	86.880.549,14	77.788.973,43	73.364.749,06

SPESE PLURIENNALI

SPESE	ASSESTATO 2024	PREVISIONI 2025	PREVISIONI 2026	PREVISIONI 2027
TIT. 1 - SPESE CORRENTI	65.797.421,78	51.236.715,03	50.488.788,06	50.429.352,06
TIT. 2 - SPESE IN CONTO CAPITALE	95.374.924,67	15.076.005,11	6.674.849,37	2.250.500,00
TIT. 3 - SPESE PER INCREMENTO ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 4 - SPESE PER RIMBORSO DEI PRESTITI	2.257.649,89	1.676.772,00	1.734.279,00	1.793.840,00
TIT. 5 - CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 7 - USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	18.921.297,00	18.891.057,00	18.891.057,00	18.891.057,00
TOTALE	182.351.293,34	86.880.549,14	77.788.973,43	73.364.749,06

2.1.3 Standard di qualità

Il processo per la **definizione e misurazione degli standard di qualità** va collocato all'interno dell'impianto metodologico che le amministrazioni pubbliche devono attuare per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per attuare quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance".

In particolare per la Provincia di Lecco la rilevazione della customer satisfaction rientra nel progetto più ampio che comprende anche la certificazione della qualità ISO.

Sistema di Gestione Qualità ISO

In data 11/6/2003 la Provincia di Lecco ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione Qualità in conformità alle prescrizioni della normativa ISO 9001, e si è pertanto dotata di un Sistema organizzativo, gestionale ed informativo, che permette il conseguimento degli obiettivi pianificati in un'ottica culturale di miglioramento continuo e di continua attenzione verso i suoi stakeholders.

La certificazione è stata riconfermata ogni anno in seguito alle verifiche ispettive annuali di mantenimento e triennali di riesame.

Tale Certificazione del Sistema di Gestione Qualità, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, riguarda i seguenti servizi svolti dall'Ente:

- Progettazione di opere di edilizia ed infrastrutture viabili;
- Progettazione ed erogazione di servizi per l'impiego, il lavoro, orientamento e collocamento di persone diversamente abili e persone appartenenti alle fasce deboli;
- Servizi di protocollo e di gestione documentale;
- Organizzazione e gestione di eventi congressuali nazionali ed internazionali presso "Villa Monastero";
- Gestione ed erogazione dei procedimenti di gara in qualità di Stazione Unica Appaltante (SUA);
- Erogazione di servizi informatici ai Comuni del territorio tramite il Centro Servizi Territoriale (CST).

Anche nel 2024 la società affidataria del servizio ha confermato la certificazione.

L'introduzione e il mantenimento del Sistema di Gestione di Qualità, all'interno dei Servizi certificati della Provincia di Lecco, hanno permesso di:

- razionalizzare e mantenere aggiornate le procedure interne ai Servizi, attraverso la loro analisi e la definizione di procedure documentate quali utili strumenti di lavoro;
- perseguire il miglioramento continuo analizzando periodicamente, attraverso l'attività di auditing interno, la conformità dell'attività amministrativa alle procedure e alla norma e attuando almeno annualmente il riesame della Direzione;
- misurare la soddisfazione degli utenti con appositi questionari;
- proporre azioni correttive, preventive o di miglioramento, anche sulla base dei dati raccolti;
- valorizzare le risorse umane, curando la formazione di tutto il personale e valutando periodicamente gli esiti dell'attività di formazione;
- implementare il concetto di valutazione del rischio, favorendo all'interno dell'ente lo sviluppo di strumenti e metodologie per l'individuazione e il trattamento dei rischi e delle opportunità;

- creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del rischio istituzionale, assumendo come riferimento non solo il Piano nazionale anticorruzione, ma anche le criticità rilevate in sede di applicazione e di utilizzo del precedente Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- migliorare la comunicazione interna ed esterna.

Standard di qualità

La Provincia ha realizzato da tempo una **Carta dei servizi online**, ritenendola uno strumento con il quale assumere una serie di impegni nei confronti della propria utenza, definendo le modalità di erogazione dei servizi.

Dopo aver svolto nel 2021 e 2022 molteplici attività legate alla semplificazione delle procedure attraverso la transizione digitale, nel 2023 ha implementato la descrizione dei servizi, predisponendo procedure di customer satisfaction di facile utilizzazione con l'intento di misurare e migliorare la qualità dei servizi offerti:

1. **per tutti i servizi:** inserendo un sistema di valutazione a stelle (da 1 a 5) nella pagina dedicata alla loro descrizione (rispondendo alla domanda: *questo contenuto è stato utile?*);
2. **per le istanze online:** inserendo un questionario di rilevazione nella pagina dedicata a ciascun servizio con possibilità di istanza online (l'attività si è realizzata nel mese di dicembre 2023).
 - a. Infatti, ai sensi dell'art. 7 del Decreto legislativo 222/2023 le PA che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti a **indicare nella Carta dei servizi i livelli di qualità del servizio erogato anche relativamente alla effettiva accessibilità** delle prestazioni per le persone con disabilità.

Durante l'ultimo audit esterno ai fini dell'aggiornamento della certificazione sulla Qualità ISO 9001 nel 2024 è stato dato un parere molto positivo in merito ai questionari di rilevazione della qualità dei servizi online e della descrizione dei servizi stessi.

Con l'obiettivo di migliorare la numerosità delle risposte ai questionari è stato attivato il suggerimento di:

1. inserire il questionario di rilevazione sulla qualità dei servizi online **direttamente nel percorso delle istanze on line** (e precisamente al termine della domanda), spostandolo dalle singole pagine del sito internet.
In questo modo l'utente è più invogliato a dare un riscontro.
2. inserire l'obbligo di indicare la **motivazione** per le valutazioni da 1 o 2 stelle. Il sistema **di valutazione a stelle** (da 1 a 5) viene applicato a tutti i servizi nelle pagine del sito internet e si riferisce alla loro descrizione (rispondendo alla domanda: *questo contenuto è stato utile?*). Per questo tipo di valutazione è corretto che una valutazione negativa sia correlata da una motivazione, per poter finalizzare correzioni e miglioramenti (non verranno prese in considerazione le valutazioni negative prive delle motivazioni).

Il monitoraggio dei questionari e della valutazione a stelle viene trasmesso alle diverse Direzioni organizzative con la rilevazione annuale dei risultati con l'obiettivo di migliorare i servizi offerti e la loro comunicazione all'utenza.

Nel dettaglio per i questionari di cui al punto 1 per il 2024 ne sono stati ricevuti 18, che riguardano i seguenti servizi, per i quali è possibile avanzare istanza online:

- partecipazione al bando Fiumi sicuri (Protezione civile),
- tirocinio extracurricolare (Centri per l'Impiego),
- richiesta di tirocinio presso l'Ente (Formazione),
- affidamento rotatoria (SUA),
- richiesta di patrocinio (Segreteria generale),
- richiesta risarcimento danni (Servizio Demanio).

La valutazione media registrata è molto buona (4,2/5) con un solo voto insufficiente dovuto a problemi tecnici avuti dall'utente durante l'iter dell'istanza.

Rispetto alla rilevazione prevista al punto 2 registriamo 131 voti validi con un voto medio di 4,5 (positivi e negativi con motivazione) e 25 voti non ritenuti validi perché non motivati; l'esame delle motivazioni legate ai voti più bassi verrà inviata alla Direzione per concordare con l'ufficio Comunicazione un miglioramento della descrizione dei servizi.

Inoltre, sempre durante la visita ispettiva 2024 del Sistema di gestione Qualità ISO, è emersa la necessità di supportare il Servizio Progettazione della Direzione organizzativa Viabilità e Infrastrutture nella gestione documentale, per consentire di fascicolare le comunicazioni interne, ovvero le email. Gli utenti del Servizio Progettazione sono dunque stati abilitati all'utilizzo della funzione di fascicolazione di documenti non protocollati della piattaforma Urbi in via sperimentale, per valutare successivamente l'estensione di questa funzionalità anche ad altri utenti provinciali.

Per favorire la digitalizzazione, inoltre, la Provincia di Lecco rilascia lo SPID agli utenti disoccupati e in cerca di occupazione che si rivolgono ai servizi dei Centri per l'impiego di Lecco e Merate.

2.1.3.1 Inclusione e accessibilità

La Provincia ha da tempo inserito tra i suoi obiettivi la promozione dell'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità ai servizi erogati.

Sito web

Proprio con queste finalità è stato pubblicato il nuovo sito internet nel 2021, adeguandolo alle Linee guida di design per la pubblica amministrazione fornite da Agid e successivamente nel 2022 alle nuove "*Linee guida di design per i siti e i servizi digitali delle PA*".

Il Codice dell'Amministrazione digitale stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano realizzare siti istituzionali che rispettano i principi di accessibilità, anche da parte delle persone disabili, nonché di elevata usabilità e reperibilità, completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione.

Per garantire questi importanti criteri la Direzione Organizzativa V Segreteria generale ha accentrato l'attività di aggiornamento delle sezioni di competenza delle varie Direzioni organizzative e della sezione speciale *Amministrazione trasparente*, intensificando i contatti con i singoli referenti per la definizione e la valutazione dei contenuti da pubblicare.

La scelta di centralizzare l'aggiornamento è stata effettuata proprio con l'obiettivo di mantenere uno standard elevato dal punto di vista dei contenuti e dei principi di accessibilità, usabilità e trasparenza verso gli utenti, anche attraverso una revisione di quanto già pubblicato in precedenza.

Sempre con l'obiettivo del miglioramento dell'accessibilità del sito web, soprattutto per la fruizione alle informazioni e ai servizi, è stato attivato dal 2022 un supporto visibile e

utilizzabile in tutte le pagine. Questo supporto web può migliorare l'**accessibilità** anche da parte delle persone che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Il plugin **Regolazioni di accessibilità** è stato preventivamente valutato da personale provinciale ipovedente e risulta visibile e utilizzabile in tutte le pagine del sito web provinciale.

Nel corso del 2024 è stato integrato il plugin Regolazioni di accessibilità sul nuovo portale dei Centri per l'impiego della Provincia di Lecco affinché tutte le comunicazioni siano fruibili con facilità da una qualsiasi tipologia d'utente.

Inoltre la Provincia individua annualmente gli obiettivi di accessibilità dell'Ente, secondo quanto previsto dalle **Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici di AGID**. La **Dichiarazione di accessibilità** inviata ad AGID certifica il livello di accessibilità del sito web.

Dichiarazione di accessibilità

link pubblicato dalla home page: <https://form.agid.gov.it/view/14cff4a8-a40e-4b2b-90d7-b1ec80247c6f>

Gli **obiettivi di accessibilità** identificano le attività sulle quali la Provincia investe per migliorare il grado di accessibilità dei servizi digitali.

Gli obiettivi di accessibilità sono pubblicati annualmente nel sito in Amministrazione trasparente

Obiettivi di accessibilità

pubblicati sul portale istituzionale nella sezione:

Home / Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati: <https://form.agid.gov.it/view/b2c4cdd0-edc0-11ee-99cd-778ed5d55449>

Questi obiettivi di accessibilità sono stati inseriti tra gli obiettivi misurati dalla Performance dell'Ente.

Disabiliy Manager e Dirigente per l'inclusione

Con decreto n. 2 del 29/03/2024 la Presidente ha individuato e nominato il **Disability Manager della Provincia di Lecco**, figura responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità in ambiente di lavoro.

Si tratta della dirigente della Direzione organizzativa VI Lavoro e Centri per l'Impiego **Cristina Pagano**, in possesso delle adeguate competenze e conoscenze per ricoprire il ruolo, anche in considerazione dei percorsi di aggiornamento professionale acquisiti nell'ambito delle politiche di inclusione lavorativa.

L'Amministrazione ha ritenuto importante dotarsi di un Disability Manager a disposizione dei propri uffici per la promozione di una piena inclusione delle persone con disabilità, già dipendenti o in vista di un'assunzione, attraverso attività di consulenza e messa in concreto di azioni di sensibilizzazione e inclusione nell'ambiente di lavoro.

Il Disability Manager si configura come soggetto proattivo nel riconoscere e affrontare i fattori strategici che possono facilitare l'accesso al lavoro di persone con difficoltà e disabilità, di supporto a progettualità garanti dell'inclusione, che si avvale delle proprie competenze in materia di definizione degli "adattamenti ragionevoli" e di accessibilità fisica e dell'informazione.

In particolare, il Disability Manager svolge le seguenti funzioni:

- possiede particolari conoscenze, sensibilità ed empatia sulle problematiche legate alla disabilità
- promuove iniziative volte a sensibilizzare tutti i dipendenti sui temi riguardanti la disabilità, la diversità, l'accessibilità, le discriminazioni, il benessere lavorativo e l'inclusione di genere
- definisce, anche con il coinvolgimento del lavoratore, gli "accomodamenti ragionevoli" necessari, per i quali esiste un vero e proprio obbligo del datore di lavoro
- è il referente dei lavoratori con disabilità, sia in fase di assunzione che nello svolgimento delle loro mansioni o in ogni altra situazione di possibile disagio
- agisce da costruttore di reti, servizi e soluzioni che, partendo dai bisogni della persona con disabilità, contribuiscono a immaginare e attuare una cultura inclusiva delle differenze, facilitando il raccordo e il dialogo tra gli enti, le associazioni, le imprese e i cittadini
- facilita il raccordo tra l'amministrazione e gli enti pubblici e privati che operano con disabilità, in particolare i Centri per l'impiego territorialmente competenti.

Considerato che il Ruolo del Dirigente dell'inclusione di cui all'art. 3 del D.lgs. 222/2023 può essere svolto anche dal "Disability Manager" se dotato di qualifica dirigenziale, con decreto n. 4 del 28/05/2024 la Presidente ha individuato e nominato il Dirigente dell'inclusione nella persona della Dirigente della Direzione organizzativa VI dott.ssa Cristina Pagano.

In particolare, il Dirigente per l'inclusione svolge le seguenti funzioni:

- definire modalità e azioni specifiche in tema di inclusione sociale e accessibilità all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione proponendo obiettivi programmatici e strategici, garantendo così un approccio organizzato e mirato per raggiungere la piena accessibilità fisica e digitale;
- Coinvolgere le associazioni rappresentative delle persone con disabilità, iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore, alla formazione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione";
- indicare nella "Carta dei Servizi" i livelli di qualità relativi all'accessibilità per le persone con disabilità.

La Dott.ssa Pagano, nel suo ruolo di Disability manager e Dirigente dell'Inclusione svolgerà l'incarico per il triennio 2024/2026 a titolo gratuito, dovrà redigere una relazione annuale sull'attività svolta, anche per segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi a fronte di eventuali criticità riscontrate per facilitare l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità, dovrà riferire al Consiglio provinciale per quanto di competenza sulle attività svolte, sulle iniziative assunte, sui problemi insorti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno e comunque almeno una volta all'anno.

Progetto "Molto in Comune"

La Provincia di Lecco vuole mettere in campo interventi di supporto agli enti che divengono fondamentali nel contesto delle politiche regionali finalizzate all'inclusione lavorativa con disabilità.

Per questo è stato ideato **Molto in Comune**, un progetto in tema di disability management dedicato ai dipendenti dei Comuni della provincia di Lecco e degli operatori dei servizi dei Comuni della provincia di Lecco che si inserisce nell'ambito delle iniziative di inclusione lavorativa delle persone con disabilità del servizio Collocamento Mirato della Provincia di Lecco.

La proposta progettuale muove dalla rilevazione della presenza di numerose persone con disabilità che lavorano all'interno dei Comuni della provincia e dalla sensibilità sul tema che da sempre ha connotato il nostro territorio.

Il progetto si propone di supportare i Comuni attraverso degli interventi formativi e consulenziali finalizzati a migliorare l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità alle dipendenze degli enti e più in generale il benessere organizzativo del gruppo di lavoro oltre che adempiere agli obblighi di cui al D.lgs. 222/2023.

Il progetto si apre con una prima fase di mappatura che prevede una rilevazione del Disability Manager in tutti i Comuni che hanno espresso il bisogno, per mappare la presenza di persone con disabilità e le attività lavorative che le vedono coinvolte condividendo con l'Ente una riflessione su quanto possa essere oggetto di sviluppo.

In questa fase vengono individuate, in collaborazione con l'Ente, le necessità funzionali alla progettazione dell'intervento formativo e le figure che verranno coinvolte nella formazione.

Il progetto si sviluppa in due azioni:

- **azione di formazione**
- **servizio di disability manager.**

La prima azione prevede una formazione, **uno dei principali strumenti a disposizione dell'organizzazione per costruire cultura inclusiva e favorire la crescita delle persone negli ambienti di lavoro**, rivolta ai dipendenti dei comuni, dirigenti, responsabili, segretari comunali ecc. finalizzata a sensibilizzare e fornire strumenti pratici su tematiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- normativa in tema di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità D.lgs. 222/2023;
- normativa sulla tutela salute e sicurezza dei lavoratori con disabilità;
- normativa sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e sui servizi per il lavoro;
- reti e servizi territoriali per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità.

La seconda azione prevede un **servizio di Disability Manager** che possa fornire una consulenza all'ente in merito a tematiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- individuazione ed implementazione di accomodamenti ragionevoli;
- individuazione di ausili per i lavoratori con disabilità: valutazione degli strumenti più adeguati e di eventuali agevolazioni per l'acquisto e delle modalità comunicative e organizzative funzionali all'integrazione del lavoratore nell'organizzazione;
- attività di consulenza in tema di accessibilità degli spazi urbani e abbattimento delle barriere architettoniche.

Formazione

La Provincia di Lecco ha attivato nel 2024 un corso di formazione per fornire elementi utili per una scrittura corretta, chiara, efficace, comunicativa, adeguata ai diversi atti, documenti, lettere, strumenti di comunicazione utilizzati in ambito lavorativo.

L'obiettivo principale è rendere le informazioni e le comunicazioni immediatamente comprensibili e accessibili a tutti gli interlocutori (cittadini di tutte le età, enti, imprese, associazioni, ...), garantire l'uniformità, la trasparenza e l'omogeneità dei messaggi ed evitare pluralità di comunicazioni settoriali disomogenee.

Sono stati approfonditi anche aspetti sul tema della scrittura accessibile e organizzato un corso per i dipendenti, soprattutto di front office, per le modalità di rapporto con persone con diverse esigenze e disabilità.

Infatti, la Provincia di Lecco ha attivato nel 2024 un corso di formazione per avvicinare i dipendenti al percorso di formazione sul tema dell'accessibilità fisica e digitale e l'inclusione, rivolto prevalentemente ai dipendenti provinciali coinvolti nelle attività di front office e di contatto con l'utenza (d.lgs. 222/2023).

Alla luce delle indicazioni date dal progetto, ci si è orientati verso la trattazione di due tematiche ritenute particolarmente connesse all'attività lavorativa di chi si relaziona con l'utenza. I macro-argomenti trattati nella formazione dal titolo "LA RELAZIONE INCLUSIVA CON L'UTENZA" sono stati la comunicazione efficace (principi, elementi facilitatori e fattori disturbanti, tecniche di ascolto attivo) e la gestione dello stress lavoro-correlato (concetto di stress, cause ed effetti, strumenti di gestione nella relazione).

L'obiettivo formativo per l'inclusione e l'accessibilità è stato inserito tra gli obiettivi misurati dalla Performance dell'Ente.

È in fase di pianificazione anche il corso di alfabetizzazione alla lingua dei segni con l'obiettivo di migliorare l'inclusione sociale delle persone sorde e di sensibilizzare le persone udenti all'apprendimento e all'uso della Lingua Italiana dei Segni.

La conoscenza della LIS è fondamentale per favorire una comunicazione efficace e inclusiva in vari contesti della vita quotidiana. Il corso avrà l'obiettivo di migliorare l'inclusione sociale, promuovere una maggiore integrazione delle persone sorde nella comunità.

Il corso, aperto a tutta la cittadinanza e anche al personale della Provincia di Lecco, avrà inoltre l'obiettivo di sensibilizzare gli udenti: favorire la comprensione e l'uso della LIS tra le persone udenti, fornire competenze di base per comunicare efficacemente con persone sorde segnanti e oraliste, offrire competenze utili per l'inserimento lavorativo di persone sorde.

Per il mese di febbraio 2025 è inoltre stato programmato dal Disability Manager un corso per il personale provinciale addetto all'antincendio, volto alla formazione per l'utilizzo della sedia portantina scendiscala acquistata nel 2024.

La sedia portantina è un importante presidio di sicurezza che permette di evacuare in sicurezza dipendenti e utenti che altrimenti avrebbero difficoltà a scendere una o più rampe di scale. La formazione garantirà il corretto utilizzo della sedia in estrema sicurezza.

L'obiettivo formativo per l'inclusione e l'accessibilità è stato inserito tra gli obiettivi misurati dalla Performance dell'Ente.

Villa Monastero e Sistema museale della provincia di Lecco

La Provincia, proprietaria del compendio di Villa Monastero, in cui si trovano la Casa Museo, il Giardino Botanico e il Centro Convegni, ha attuato il progetto finanziato con fondi PNRR – "Valorizzazione dell'identità del giardino storico di Villa Monastero".

Tra i molteplici interventi previsti, il progetto ha affrontato anche l'eliminazione di barriere architettoniche fisiche e cognitive presso la Casa Museo e il Giardino botanico. Sono infatti stati realizzati interventi di rifacimento dei tratti sconnessi dei percorsi e l'adeguamento dei parapetti per aumentare la sicurezza e l'accessibilità del giardino nel rispetto del disegno originario e del contesto paesaggistico.

Lavoro, Centri per l'impiego e collocamento Disabili e Fasce Deboli

Nell'ambito dell'attività dei Centri per l'Impiego la Provincia ha promosso diverse azioni e previsto vari obiettivi destinati a promuovere l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

Con Decreto deliberativo 98/2024 la Provincia ha approvato il progetto "Facilitazione digitale", che vede come capofila il Centro provinciale istruzione adulti Fabrizio De Andrè, con l'obiettivo di promuovere il pieno godimento dei diritti di cittadinanza digitale attiva da parte di tutti e per incentivare l'uso dei servizi online dei privati e delle amministrazioni pubbliche, semplificando il rapporto tra cittadini e pubblica amministrazione. I destinatari sono giovani, adulti, e anziani soprattutto a rischio di esclusione digitale, che hanno la necessità di accrescere le competenze digitali di base per favorire l'uso autonomo, consapevole e responsabile delle nuove tecnologie.

Con la D.G.R. 1334/2023 Regione Lombardia ha previsto accanto ad altre azioni di sistema, la prosecuzione di quella riguardante "Cittadinanza digitale", con l'obiettivo dell'innalzamento delle competenze digitali di persone con disabilità, disoccupate e iscritte al collocamento mirato.

Nel mese di dicembre 2023 la Provincia di Lecco ha approvato progetto "Voucher Cittadinanza Digitale: informatica per il lavoro e l'inclusione", presentato da IAL Lombardia, sede di Lecco, a seguito di manifestazione di interesse. La finalità del Progetto è rispondere all'esigenza di favorire e migliorare la partecipazione attiva alla società delle persone con disabilità disoccupate, maggiormente esposte al rischio di esclusione dal mercato del lavoro. A partire da febbraio 2024 sono state realizzate diverse edizioni dei seguenti percorsi formativi: "Esercitare la cittadinanza digitale attraverso le tecnologie informatiche", "MS Excel per il lavoro", MS Word e Power Point per il lavoro", "Social media marketing e comunicazione multicanale" e "Addetto paghe e contributi".

Nel 2024 sono stati erogati n. 9 corsi di formazione, di cui n. 5 finalizzati all'alfabetizzazione digitale (Informatica Base), n. 2 percorsi avanzati (ambito Excel per il lavoro) e 2 percorsi avanzati (ambito word e power point).

Destinatari del Progetto sono state n. 72 persone con disabilità disoccupate, iscritte alle liste del Collocamento Mirato ai sensi della L. 68/99 in Regione Lombardia.

Lo stanziamento previsto messo a disposizione della Provincia di Lecco per la prosecuzione del progetto ammonta a complessivi € 150.000.

I progetti "azione di rete" sono promossi dal Collocamento mirato della Provincia in collaborazione con gli Enti Accreditati per i servizi al lavoro ai sensi della L.R. n.22/2006 iscritti al catalogo Provinciale che hanno aderito alla manifestazione d'interesse e hanno sottoscritto un accordo di partenariato. L'azione di rete ha lo scopo di consolidare il modello organizzativo territoriale di inserimento lavorativo per le persone di disabilità.

In data 07.04.2023 è stata avviata la procedura per l'attuazione della quarta edizione dell'Azione di Sistema regionale "Azione di Rete per il Lavoro Ambito disabilità - Mod. B", in continuità con le annualità precedenti che ha portato all'approvazione e conseguente avvio in data 28/07/2023 del progetto "Un'inclusione lavorativa possibile" (approvato con determinazione dirigenziale n.872 del 18/07/2023).

Il progetto ha preso il via con l'apertura delle doti valutazione del potenziale e della Duld ai 30 beneficiari del progetto. All'interno della Duld di rete è stata introdotto il servizio relativo alla "formazione degli utenti" (da minimo 8 ore a max 25). Tale servizio prevede la creazione, da parte degli Enti accreditati al lavoro ambito disabilità, di laboratori formativi utili all'acquisizione di competenze, anche di tipo trasversale, con l'obiettivo di fornire alle persone livelli di autonomia nei contesti lavorativi e di favorire anche le competenze di

socializzazione. Il progetto prevede un'offerta formativa alle aziende del territorio in disability management e interventi formativi diretti in azienda il cui scopo è responsabilizzare il personale aziendale e sensibilizzarlo alla diversità per permettere di mettere in relazione e far conoscere le persone con disabilità destinatari del progetto direttamente alle aziende. La programmazione delle attività procede come da progetto presentato.

Il progetto "Azione di rete per il lavoro" vuole dare una risposta concreta sul tema dell'inclusione sociale, che costituisce uno degli obiettivi principali del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Sulla base della sperimentazione dell'Azione di rete promossa dalla Provincia di Lecco è stata promulgata la Deliberazione XI/6749 del 25 luglio 2022 che ha per oggetto l'approvazione dell'azione di sistema che definisce criteri e modalità per l'attuazione in via sperimentale del modello 'lavoro inclusivo nelle imprese lombarde'.

Tale tavolo ha visto coinvolta, oltre che Unioncamere Lombardia, UNI – Ente Italiano di normazione e Regione Lombardia, anche la Provincia di Lecco nominata da Regione quale Project leader.

A conclusione del lavoro di progettazione e a seguito di una fase consultazione pubblica è stata pubblicata dall'Ente Normativo Italiano la prassi di riferimento UNI/Pdr 159/2024 - disponibile in versione accessibile, che è stata presentata con un evento ad hoc da Regione Lombardia in data 28/02/2024 e a cui ha partecipato in qualità di relatore il Servizio Collocamento mirato della Provincia di Lecco.

Lo scopo della prassi di riferimento è la definizione di un set di linee guida di ampio respiro, applicabile a tutti i tipi di impresa e a tutte le tipologie di disabilità, che tenga conto dei principali aspetti in tema di inclusione, tra i quali: cultura dell'inclusione e relativa formazione, pianificazione, attuazione e monitoraggio delle policy di inclusione.

Nel mese di ottobre 2024 è stato dato avvio al progetto "Down job" che prevede azioni specifiche volte a promuovere l'autonomia lavorativa di persone con sindrome di Down.

Le azioni realizzate verteranno sullo sviluppo di competenze, specifiche e trasversali, fuori dalle mura domestiche, permettendo ai soggetti coinvolti di acquisire maggiore sicurezza, nonché rinforzare la loro autostima.

Tale progetto, che si muove nella direzione del decreto legislativo 62 del 3 maggio 2024 dove si focalizza l'attenzione sul progetto di vita della persona con disabilità, è volto a realizzare gli obiettivi della persona con disabilità per migliorare le condizioni personali e di salute nei diversi ambiti di vita, facilitandone l'inclusione sociale e la partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri.

Il gruppo classe costituito da 6 iscritti al servizio Collocamento mirato ha preso parte ad un percorso formativo volto all'acquisizione di nuove competenze, ma anche al consolidamento di quelle già possedute. Successivamente un tirocinio extracurricolare, della durata di sei mesi, consentirà il rafforzamento delle abilità apprese attraverso un'esperienza on the job.

2.1.4 Rapporti con gli stakeholder

L'analisi degli stakeholder è una metodologia che consente di esplorare il contesto di relazioni all'interno delle quali un'organizzazione attua la sua strategia per raggiungere gli scopi che si è prefissa.

Il termine *stakeholder* si riferisce ai portatori di interesse ovvero a tutti i soggetti che rispetto all'organizzazione e alle sue azioni hanno qualcosa da guadagnare o da perdere.

Questo tipo di analisi dovrebbe essere preliminare alla messa a punto di qualsiasi strategia ed è di grande importanza poiché la chiave del successo, anche di organizzazioni pubbliche e non profit, è proprio la soddisfazione dei principali portatori di interesse.

Il primo passo consiste senz'altro nell'identificazione dei portatori di interesse ovvero i soggetti che hanno qualche tipo di posta in gioco per avere il controllo dell'attenzione, delle risorse e dei risultati.

Per la corretta individuazione dei portatori di interesse è necessario capire chi sono i reali interlocutori.

La Provincia di Lecco, nel suo ruolo di **Casa dei Comuni**, si rivolge principalmente a stakeholder ben definiti attraverso un dialogo concreto e significativo con i Comuni, in particolare per i servizi a loro favore, tra cui:

- **Stazione unica appaltante:** centrale di committenza a servizio di Comuni e altri enti locali, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, che permette una maggiore professionalità, qualità ed efficacia dell'azione amministrativa, creando le condizioni per una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure e un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici (n° 80 Comuni convenzionati).
- **Difesa civica territoriale:** servizio per garantire l'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione, cui i cittadini possano rivolgersi per segnalare situazioni di disagio o disfunzioni, che possono interessare l'attività della pubblica amministrazione. Il difensore civico può contribuire a evitare processi e ricorsi costosi, a individuare tempestivamente casi particolarmente problematici e disinnescare potenziali conflitti (n° 68 Comuni convenzionati).
- **Centro Servizi Territoriale:** gestione del sistema informatico sovracomunale, delle licenze, dei backup e dei server, supporto e assistenza agli enti aderenti nella gestione documentale e tecnico-informatica, per innalzare il livello dei servizi e continuare sulla strada della innovazione e della digitalizzazione, rendere la pubblica amministrazione sempre più moderna, efficace ed efficiente e soprattutto più vicina ai cittadini. È stato attivato un progetto ambizioso di partenariato pubblico privato per la gestione del CST, progetto pilota in Italia, che ha portato alla crescita qualitativa e quantitativa dei Comuni convenzionati in un'ottica di sviluppo programmato delle competenze digitali (n° 57 Comuni convenzionati).
- **Assistenza e consulenza** costante agli enti in materia di personale, formazione, servizi finanziari, appalti e contratti. La Provincia di Lecco possiede al proprio interno le conoscenze e le competenze per supportare i Comuni del territorio, molti dei quali di dimensioni ridotte, in un'ottica di razionalizzazione delle risorse economiche e umane sempre più indispensabile nella gestione della cosa pubblica, per una pubblica amministrazione più moderna, efficiente ed efficace.
- **Stazione di progettazione:** attività della Provincia di Lecco a supporto dei Comuni attuata in via prioritaria attraverso la predisposizione di progetti, la direzione dei lavori, il supporto tecnico in materia di interventi viabilistici in prossimità della viabilità provinciale.

- **Concorsi e procedimenti disciplinari (UdP):** dal 2018 la Provincia si occupa di organizzare concorsi e procedure selettive del personale e di gestire in forma associata i procedimenti disciplinari per i Comuni. Il servizio è un valido strumento di supporto, soprattutto per gli enti di minori dimensioni, creando sinergie positive, economie di scala e contenimento dei costi a vantaggio dell'azione amministrativa (n. 43 Comuni convenzionati per concorsi e n. 16 per UdP).
- **Servizio europeo di area vasta:** la Provincia ha costituito il Servizio Progetti strategici per rispondere alle esigenze di partecipazione a bandi aperti ai finanziamenti per la Provincia e per i Comuni nell'ambito della programmazione nazionale ed europea, del PNRR e di Regione Lombardia. L'obiettivo prevede come outcome di capitalizzare l'esperienza acquisita nell'ambito dei fondi europei e della gestione degli Uffici Europa. Nello specifico parte dall'esperienza positiva del progetto Lombardia Europa 2020 con la creazione del SEAV, sistema di politiche e servizi europei gestito congiuntamente da una rete di Enti locali strutturata e formalizzata a livelli differenti, per realizzare azioni di sviluppo locale grazie alla valorizzazione delle opportunità europee (fondi diretti, indiretti e PNRR).
- **Sistema museale della provincia di Lecco:** la Provincia di Lecco gestisce il Sistema museale che coordina funzioni e azioni volte alla valorizzazione dei musei, delle raccolte museali e delle collezioni per migliorare e incrementare la qualità e quantità dei servizi offerti all'utenza. Al Sistema aderiscono gli enti locali e i soggetti pubblici o privati con la disponibilità di musei, raccolte museali, collezioni, ecomusei e beni culturali e che condividano gli obiettivi di promozione e di valorizzazione del patrimonio, previa approvazione e sottoscrizione di una Convenzione. Il Sistema collabora per la realizzazione e la promozione delle attività organizzate dalle realtà museali aderenti, accogliendo le richieste, con l'impegno di portare a conoscenza dei cittadini e turisti l'attività dei musei e di migliorare i servizi (n. 53 musei, raccolte museali, Ecomusei, beni e luoghi culturali, n. 32 soggetti compresa la Provincia di Lecco, di cui 5 Enti sovra territoriali, 17 Comuni e 10 soggetti privati, fondazioni e parrocchie).

Inoltre la Provincia di Lecco, con decreto deliberativo 56 del 04/05/2023, ha sottoscritto con l'Autorità di Bacino e dei Laghi Minori un **Protocollo di collaborazione istituzionale** per l'esercizio delle funzioni di vigilanza sul demanio e in materia di navigazione di cui all'art. 57 della legge regionale 6/2012 per gli anni 2023 e 2024.

L'art. 48 della predetta legge conferisce infatti ai Comuni, anche in forma associata, le funzioni concernenti le concessioni per l'utilizzo dei beni del demanio lacuale e dei porti interni; tali funzioni afferiscono anche la vigilanza delle aree da violazioni ed abusi, la rimozione di occupazioni abusive, relitti e rifiuti.

I Comuni e le Province rivierasche dei Laghi di Alserio, Annone, Garlate, Lario, Montorfano, Novate Mezzola, Olginate, Pusiano e Segrino aderiscono all'Autorità di Bacino del Lario e dei Laghi Minori per il perseguimento degli scopi di cui alla legge 6/2012; la vigilanza sul demanio e sulla navigazione interna diretta al rispetto della normativa vigente è effettuata dal personale di vigilanza degli enti delegati.

Il Corpo di Polizia della Provincia di Lecco, in funzione dell'esperienza maturata nel corso dell'espletamento delle attività d'istituto in materia di navigazione e demanio, nonché della gestione, sotto il profilo della sicurezza, di eventi e manifestazioni connessi all'uso dei bacini lacustri, è stato quindi individuato quale soggetto competente in grado di gestire in convenzione con l'Autorità le funzioni di vigilanza sul demanio ed in materia di navigazione interna.

Il Protocollo è scaduto in data 31/12/2024.

Con delibera n. 18 del 26/04/2023 il Consiglio provinciale ha approvato la **Convenzione per la gestione in forma associata dei servizi di polizia provinciale tra le Province di Como**

e **Lecco** per gli anni 2023/2027, per lo svolgimento delle funzioni di difesa del suolo, tutela e valorizzazione dell'ambiente, protezione di flora, fauna, parchi e riserve naturali, nonché di prevenzione delle calamità naturali.

Attraverso la Convenzione le due Province hanno previsto specifiche forme di collaborazione istituzionale tra il Corpo di Polizia provinciale della Provincia di Como e della Provincia di Lecco, al fine di potenziare e coordinare le attività di prevenzione e repressione degli illeciti amministrativi e penali, con particolare riferimento a quelli ambientali, nel territorio – area contigua – delle due province.

Le aree contigue al confine tra le province di Como e Lecco sono infatti caratterizzate da una particolare rilevanza ambientale, ricomprendendo le acque comuni del Lario, del lago di Pusiano, del fiume Adda immissario e del fiume Lambro emissario, nonché i territori del Comprensorio Alpino di Caccia interprovinciale “Penisola Lariana”, del Parco Regionale “Valle del Lambro” e quelli limitrofi alla Riserva Naturale “Pian di Spagna – Lago di Mezzola”.

La Provincia espleta i compiti sopraindicati avvalendosi del personale di vigilanza assegnato al proprio Corpo di Polizia provinciale.

In relazione a tutti i servizi erogati la Provincia di Lecco ha effettuato anche nel 2024 una rilevazione online della **customer satisfaction**, seguendo le disposizioni impartite dalla Delibera n. 88/2010 della CIVIT “Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art.1, c.1, del D.Lgs. 20 dicembre 2009, n.198)”.

Rilevare la customer satisfaction per la Provincia di Lecco significa attivare un orientamento verso il cliente/utente, rafforzando la relazione e l’ascolto degli stessi, ed un orientamento verso il miglioramento della qualità dei propri prodotti/servizi, valutando la rispondenza degli stessi ai bisogni reali dei destinatari.

Tutti i “portatori di interesse” hanno ricevuto il questionario in via informatica e hanno potuto compilarlo in tutte le sue parti utilizzando un web browser o un dispositivo mobile e ritrasmetterlo alla Provincia a mezzo di un semplice software interattivo.

Nel modello è stata riconosciuta all’utente la possibilità di esprimere, oltre al giudizio, anche proposte e suggerimenti.

Grazie all’attivazione del predetto “componente di office” è stato possibile visualizzare i risultati in tempo reale man mano che venivano inviati, usare analisi predefinite per valutare le risposte ed esportare i risultati per ulteriori analisi o classificazioni.

In merito ai destinatari dell’attività di rilevazione per i servizi di supporto della struttura sono stati coinvolti anche gli **utenti interni**, i Dirigenti, le Posizioni Organizzative e i referenti maggiormente coinvolti nelle attività. Per essere efficace, infatti, il coinvolgimento degli stakeholder non deve essere considerato uno strumento di gestione del rischio ma un elemento radicato nella pianificazione strategica dell’Ente.

Di seguito un prospetto riassuntivo degli **utenti esterni** a cui sono stati inviati i questionari:

Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
I	economato	INTERNI/	DIRIGENTI, PO E REFERENTI ECONOMATO
I	contabilità generale	INTERNI	DIRIGENTI, PO E REFERENTI CONTABILITA'
II		INTERNI	Dirigenti, Posizioni Organizzative

Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
	risorse umane	ESTERNI	Comuni aderenti convenzione concorsi
			Comuni aderenti convenzione procedimenti disciplinari
			Comuni fruitori del servizio consulenza in materia di personale
II	Istruzione, formazione, interventi sociali	ESTERNI	Evento Orientalamente: Istituti scolastici
			Evento Orientalamente: aziende
			Convegno Womeninstem: Istituti scolastici
			ITS: Enti/società
			ITS: Istituti scolastici
			Giornata post diploma 2024: Istituti scolastici
II	turismo	ESTERNI	Strutture alberghiere: classificazione delle strutture ricettive
			Guide e Accompagnatori Turistici - Abilitazione alla professione di Direttore Tecnico di Agenzia di viaggi: professioni turistiche
			Sala Don Ticozzi: soggetti che hanno richiesto l'utilizzo di Sala Ticozzi, relativamente alla gestione del servizio di prenotazione, pagamento e fruizione della Sala
III	sua	ESTERNI	enti aderenti alla SUA
		INTERNI	le altre Direzioni Organizzative della Provincia a favore delle quali il servizio segue le procedure di affidamento lavori, servizi e forniture
III	edilizia scolastica / patrimonio	INTERNI	progettisti individuati nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 coinvolti nell'attività di progettazione
		ESTERNI	dirigenti e posizioni organizzative per servizio manutenzione
			dirigenti scolastici ed amministrativi dsga degli istituti scolastici della provincia
			fornitori che si interfacciano con il servizio edilizia scolastica, in particolare dei progetti PNRR
			per il servizio Patrimonio i broker, l'Ufficio Scolastico Provinciale, amministratori di condominio, conduttori di beni immobili dati in locazione dalla Provincia, il concessionario del servizio di ristoro, l'appaltatore per l'erogazione del sistema di gestione per accesso al parcheggio interrato, l'appaltatore per servizio sicurezza sui luoghi di lavoro
IV	viabilità	ESTERNI	enti locali, imprese e professionisti che hanno usufruito del servizio Concessioni e Trasporti eccezionali
			utenti individuati nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 coinvolti nell'attività di progettazione
IV	protezione civile	ESTERNI	organizzazioni di volontariato di protezione civile e Comuni della provincia di Lecco
IV	trasporti	ESTERNI	autoscuole, imprese di consulenza per il trasporto privato e automobilistico, imprese di noleggio con conducente autobus, autofficine per le revisioni auto

Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
V	affari generali	ESTERNI	Comuni convenzionati col Servizio Difesa Civica Territoriale
			giornalisti fruitori dei Servizi Comunicazione e Ufficio Stampa
			Consiglieri provinciali fruitori del Servizio Segreteria Generale
V	polizia provinciale	ESTERNI	Comuni del territorio provinciale fruitori dei Servizi di Polizia Provinciale
V	cultura	ESTERNI	soggetti utilizzatori di Villa Monastero per convegni e conferenze
			sistema museale: comitato tecnico e assemblea
VI	centri per l'impiego e servizi al lavoro centri per l'impiego e servizi al lavoro	ESTERNI	Patti di servizio: utenti
			Attivazione Dote GOL: utenti
			IDO - incontro domanda / offerta: aziende
			Sportello Stage: enti ospitanti (aziende, enti pubblici)
			Sportello Stage: tirocinanti
			Gestione Risorse Donne: utenti
			Rilascio SPID: cittadini
			Patti di servizio: utenti
			Attivazione Dote GOL: utenti
			Patti di servizio: utenti
			Tirocini: enti ospitanti (aziende, enti pubblici)
			Dote Impresa: aziende
			Percorso di formazione sul tema dell'accessibilità fisica e digitale e l'inclusione: dipendenti della Provincia che hanno partecipato al corso
			Coaching sulla certificazione delle competenze: dipendenti della Provincia che hanno partecipato al corso
			Eventi per obiettivi strategici (Job Days): aziende, agenzie per il lavoro ed enti di formazione
Eventi per obiettivi strategici (Job Days): cittadini			
Eventi per obiettivi strategici (Target giovani): studenti			
VII	ambiente	INTERNI	D.O. I Bilancio e Finanze - Servizio Polizia Provinciale
		ESTERNI	soggetti privati e aziende titolari di istanze di autorizzazione
			studi di consulenza ambientale
VII	pianificazione territoriale	ESTERNI	Comuni: per VAS, PGT, fornitura cartografia
			Autorizzazioni paesaggistiche e Conferenze di servizi: autorità di bacino e soprintendenza
			VAS, PGT, AP, CDS, fornitura cartografia: professionisti
			PGT, CdS: D.O. IV servizio concessioni e reti stradali
			PGT: D.O. V servizio cultura
VII	ict - cst	INTERNI	per il servizio ICT: Dirigenti, Posizioni Organizzative
		ESTERNI	per il servizio CST: tutti gli enti aderenti

Dalla rilevazione effettuata per i servizi resi nel 2024 i risultati emersi dagli stakeholder coinvolti esterni e interni sono:

Risultati complessivi
(stakeholders interni + esterni)

Direzione Organizzativa	Servizio	n. questionari inviati	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità (media giudizi)	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
I	economato	81	19	9,4	100%
I	contabilità generale	81	39	9,4	100%
II	risorse umane	20	15	9,2	100%
		84	9	8,6	78%
			1	10,0	100%
			3	9,3	100%
II dal 01/07/2024	istruzione, formazione, interventi sociali	29	15	8,0	100%
		5	3	7,5	100%
		30	7	7,5	100%
		18	6	8,5	100%
		30	6	6,5	100%
		30	4	8,0	100%
II	Turismo	224	38	9,5	100%
		8	3	9,5	100%
		28	13	9,5	100%
III	sua	99	40	8,6	93%
III	edilizia scolastica / patrimonio	29	41	9,0	95%
		19			
		14			
		24			
IV	viabilità	41	14	8,6	71%
IV	protezione civile	136	34	8,6	85%
IV	trasporti	125	41	8,6	71%
V	affari generali	68	12	7,4	100%
		57	9	9,8	100%
		12	3	8,7	100%
V	polizia provinciale	84	9	7,7	100%
V	cultura	130	16	7,4	69%
		115	24	8,9	96%

Direzione Organizzativa	Servizio	n. questionari inviati	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità (media giudizi)	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
VI	centri per l'impiego e servizi al lavoro	4893	2059	9,3	100%
		884	185	8,9	100%
		660	230	8,9	100%
		157	80	9,3	100%
		157	60	9,1	100%
		317	68	9,0	100%
		1026	171	9,4	100%
		1500	582	9,2	100%
		448	101	8,7	100%
		513	176	9,2	100%
		180	138	8,4	100%
		140	74	9,0	100%
		60	45	9,4	100%
		30	29	8,2	100%
		78	35	7,6	100%
		392	105	7,6	100%
30	53	7,5	100%		
VII	ambiente (servizio acque)	23	16	8,9	88%
VII	ambiente	44	23	9,3	100%
VII	pianificazione territoriale	80	38	9,2	97%
VII	ict - cst	75	34	8,4	88%

TOTALE / MEDIA	13.308	4.726	8,7	96%
-----------------------	---------------	--------------	------------	------------

L'analisi degli stakeholder obbliga chi la fa a mettersi nei panni degli altri e a considerare le performance da punti di vista differenti; in tal senso è un meccanismo di apprendimento potente e un forte generatore di possibilità di cambiamento. D'altro canto, l'analisi non è di per sé sufficiente a innestare processi di miglioramento, che richiedono sempre la messa in opera di adeguati processi evolutivi di cambiamento, di comunicazione e di coinvolgimento dei diversi portatori di interesse.

La media delle valutazioni complessive del 2024, considerando sia i feedback degli utenti esterni che di quelli interni, per tutti i servizi è molto buona, registrando un punteggio di **8,7** con una percentuale del **96%** di questionari con un giudizio compreso tra 8 e 10.

Nel 2022 si è iniziato da parte della Direzione Generale un lavoro di miglioramento di tutte le tipologie di questionari finora somministrati, per renderli ancora più chiari nella compilazione e mirati nelle informazioni da estrapolare, nella convinzione che “coloro che subiscono l’effetto delle attività di un’organizzazione hanno il diritto di essere ascoltati”.

Nel 2023 questo lavoro è proseguito con la convergenza di diversi questionari già utilizzati per specifiche finalità e categorie (ad es. quelli già in uso ai servizi certificati ISO 9001).

Nel 2024 si è proseguito in quest’ottica.

Inoltre, il Servizio Affari Generali ha fornito alla società esterna incaricata della comunicazione le notizie per la creazione del profilo Facebook e per il profilo Instagram dell’Ente; in una situazione di continua innovazione tecnologica e di nuove opportunità offerte dai mezzi di comunicazione, l’amministrazione intende utilizzare questi due nuovi canali per comunicare ancora di più con i propri stakeholder di riferimento, in particolare i cittadini e gli enti del territorio.

I social network sono entrati nell’amministrazione pubblica nella logica della comunicazione integrata e rappresentano un’occasione per raggiungere utenti che non utilizzano i tradizionali mezzi di comunicazione, facilitando il reperimento delle informazioni di servizio e delle attività svolte. Attraverso questi due canali la Provincia intende aumentare la visibilità e la conoscenza del nostro ente e del territorio, condividere le iniziative e gli eventi, informare sui servizi offerti e sulle modalità di fruizione.

Nel 2024 si implementeranno ulteriormente diverse forme per raccogliere le opinioni degli stakeholder.

2.1.5 Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 – anno 2025 - aggiornato a seguito della pubblicazione del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PT) **edizione 2024-2026**

Le tecnologie digitali rappresentano un'importante leva per rendere la pubblica amministrazione efficiente, trasparente e moderna, capace di bilanciare efficacia e sostenibilità dell'azione amministrativa. Risulta quindi fondamentale ridisegnare i processi mediante i quali i servizi sono gestiti ed erogati in modo da sfruttare a pieno le potenzialità delle tecnologie digitali. È particolarmente rilevante digitalizzare, integrare e re-ingegnerizzare sia i processi di front-office che i processi di back-office, cambiando il modo di interagire tra la PA e cittadini e imprese.

Nell'ambito dell'attività organizzativa per la transizione al digitale sono stati adottati i provvedimenti che hanno consentito di definire la struttura operativa elencati di seguito:

- nomina del Responsabile per la transizione al digitale: Decreto del Presidente n.3 del 28.02.2018
- individuazione e costituzione del gruppo di lavoro destinato a svolgere attività per la disciplina e l'applicazione delle norme in materia di protezione dei dati personali (determinazione n.1002 del 29.10.2018)
- nomina autorizzati di I e II livello al trattamento dei dati personali delle Direzioni Organizzative della Provincia di Lecco (Decreto Deliberativo del Presidente n. 33 del 22 marzo 2019 e smi)
- nomina data protection officer (DPO) della Provincia di Lecco (Decreto del Presidente n.23 del 11.10.2018, Decreto del Presidente n.26 del 17.10.2019, Determina n.885 del 19.10.2021, Determina n.1241 del 20.10.2023)
- approvazione Disposizioni per l'accesso e il corretto utilizzo dei sistemi e delle risorse informatiche e telematiche, della navigazione in internet, della gestione della posta elettronica nonché della gestione dei documenti analogici. Disposizioni per amministratori di sistema: approvazione. Misure minime di sicurezza informatica (Decreto Deliberativo n.92 del 26.07.2019)
- adozione del Manuale di gestione dei documenti dell'ente (Decreto Deliberativo n. 20 del 15.03.2017) approvato dalla Soprintendenza Archivistica della Lombardia e pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente, nel quale vengono evidenziati i seguenti ruoli:
 - responsabile della gestione documentale
 - responsabile della transizione digitale
 - responsabile per la conservazione dei documenti informatici
 - coordinatore delle aree organizzative omogenee
 - coordinatore dei sistemi informativi
 - responsabile della sicurezza informatica
 - amministratori di sistema
 - responsabile della trasparenza e responsabile della prevenzione della corruzione.

Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale

Nel panorama giuridico attuale le linee guida determinanti per la realizzazione della transizione al digitale della PA sono definite dal Codice dell'amministrazione digitale d.lgs.n.82/2005 che prevede l'individuazione all'interno di ciascun ente della figura del Responsabile per la transizione al digitale con funzioni di indirizzo, coordinamento e correlata responsabilità per garantire l'erogazione dei servizi pubblici in un'ottica di integrazione con le nuove tecnologie e non soltanto di applicazione di queste ultime alle esistenti forme di organizzazione.

La valenza strategica del ruolo del Responsabile per la transizione al digitale trova attuazione nelle direttive generali per l'attività amministrativa e nella programmazione strategica e operativa definita nel Piano della performance dell'ente.

Nella convinzione della centralità del ruolo del Responsabile per la transizione digitale ai fini della trasformazione digitale e del pieno adempimento delle norme in materia di innovazione della pubblica amministrazione il Responsabile è preposto all'Ufficio per la transizione al digitale, individuato nell'ambito della Direzione Organizzativa V, con il compito di analizzare la coerenza tra

l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie digitali, di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa, di promuovere iniziative attinenti l'attuazione delle direttive in materia.

Contesto Strategico

L'Ufficio per la transizione al digitale si occupa quindi di strategie dell'innovazione digitale; la transizione alla modalità operativa digitale comporta infatti la necessità di riprogettare, rivedere, riorganizzare i servizi al fine di ricondurre le diverse azioni a una visione coordinata e strategica: l'innovazione digitale non può pertanto essere lasciata soltanto alla buona volontà degli uffici.

L'obiettivo è realizzare un'amministrazione aperta, moderna, flessibile, orientata alle esigenze degli utenti con servizi digitali facilmente utilizzabili.

Diventa quindi fondamentale il funzionamento in digitale anche degli uffici di back-office e non solo del front-office, promozione dell'accessibilità agli strumenti informatici e aspetti di comunicazione per mettere i cittadini nelle migliori condizioni possibili per utilizzare i servizi digitali. La comunicazione non diventa quindi una pubblicità ma un momento di condivisione in cui vengono delineate con trasparenza le modalità di comunicazione tra ente e cittadini al fine di ridurre i tempi e i costi e migliorare la qualità dei servizi.

La transizione al digitale è affrontata con un approccio innovativo, che abbina le esigenze delle persone a ciò che è tecnologicamente fattibile e ciò che è praticabile dal punto di vista dell'Ente.

La programmazione delle attività è fortemente improntata al principio della *user centrality* al fine di allineare lo sviluppo e l'erogazione dei servizi con le esigenze attuali e prossime degli utenti.

Il **Piano di transizione al digitale della Provincia di Lecco** (PTD) esprime lo stato di digitalizzazione in essere e delinea la programmazione triennale nella quale Provincia si impegna nel rilevante processo di innovazione tecnologica.

Il Piano è redatto in coerenza con il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 (CAD) e al **Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PT) edizione 2024-2026**, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) in attuazione dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del CAD. Tutte le pubbliche amministrazioni devono conformarsi al PT, ai sensi dell'art. 12 dello stesso CAD, nell'attuazione della propria programmazione digitale. Infatti, come recita lo stesso PT, gli *"enti locali"* agendo in *"un contesto di prossimità"* contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi attraverso *"le azioni attuative per una più ampia diffusione della cultura della trasformazione digitale che abbia immediati vantaggi per cittadini ed imprese"*.

Il Piano triennale nazionale, pubblicato a marzo 2024, si inserisce in un contesto di riferimento più ampio definito dal programma strategico "Decennio Digitale 2030", istituito dalla Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, i cui obiettivi sono articolati in quattro dimensioni: competenze digitali, servizi pubblici digitali, digitalizzazione delle imprese e infrastrutture digitali sicure e sostenibili.

I principi guida del Piano sono:

- Digitale e mobile come prima opzione (digital & mobile first)
- Cloud come prima opzione (cloud first)
- Interoperabile by design e by default (API-first)
- Accesso esclusivo mediante identità digitale (digital identity only)
- Servizi inclusivi, accessibili e centrati sull'utente (user-centric)
- Dati pubblici un bene comune (open data by design e by default)
- Concepito per la sicurezza e la protezione dei dati personali (data protection by design e by default)
- Once only e concepito come transfrontaliero
- Apertura come prima opzione (openness)
- Sostenibilità digitale
- Sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione

Il Piano della transizione digitale della Provincia viene pertanto aggiornato e strutturato in tre parti per obiettivi da raggiungere:

- **Componenti strategiche**
- **Componenti tecnologiche**
- **Strumenti**

Componenti strategiche

La Provincia ha già attuato le “azioni” inserite nel Piano triennale nazionale considerate strategiche ovvero:

1. istituire l'Ufficio per la transizione al digitale, in forma singola, con conseguente nomina del Responsabile per la transizione al digitale (RTD). Nell'ottica del suddetto ecosistema, la struttura organizzativa va potenziata
2. strutturare l'ente come ecosistema digitale amministrativo con appositi atti, di schemi organizzativi chiari rispetto al raccordo e all'attribuzione di competenze (“*ratione materiae*”) tra RTD ed altre figure dirigenziali dell'ente. L'erogazione dei servizi pubblici passa sempre più da strumenti digitali; quindi, è fondamentale la progettazione di sistemi informativi e servizi digitali e sicuri *by design*, affinché siano moderni, accessibili, di qualità e di facile fruizione
3. mappare i processi dell'ente, revisionati in chiave digitale, tenendo conto di quanto già fatto nell'ente per la valutazione del rischio corruttivo, integrando opportunamente la mappatura già realizzata con altre informazioni
4. all'interno del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, ricomprendere gli obiettivi specifici di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione, a partire dalle priorità.

2.1.5.1. Organizzazione e gestione del cambiamento

Obiettivo: Diffusione competenze digitali nel Paese e nella PA

- Le PA, in funzione delle proprie necessità, partecipano alle iniziative pilota, alle iniziative di sensibilizzazione e a quelle di formazione di base e specialistica per il proprio personale, come previsto dal Piano triennale e in linea con il Piano strategico nazionale per le competenze digitali.

La Provincia ha partecipato nel 2023 al laboratorio AgID E-Leadership (17 enti pubblici a diversi livelli, nazionale, provinciale, comunale, unioni di Comuni) con attività da remoto e in presenza, con analisi desk di documentazione e produzione di contributi nuovi, da condividere e diffondere quali attività di best-practice a supporto dell'attività del RTD.

- Le PA aderiscono all'iniziativa “Syllabus per la formazione digitale” e promuovono la partecipazione alle iniziative formative sulle competenze di base da parte dei dipendenti pubblici, concorrendo al conseguimento dei target del PNRR in tema di sviluppo del capitale umano della PA e in linea con il Piano strategico nazionale per le competenze digitali.

Nell'ambito della Competenza digitale la Provincia di Lecco ha implementato la formazione e-learning soprattutto in questo frangente storico dove “la competenza digitale” è diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività.

A questo proposito, oltre ai vari corsi di formazione in materia di transizione digitale, a partire dal 2022 l'Ente ha dato un forte impulso al processo di “alfabetizzazione digitale” aderendo all'iniziativa “Syllabus per la formazione digitale” promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere, attraverso un test di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti (non specialisti IT), una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione.

Al 31.12.2023 tutti i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa hanno raggiunto il livello intermedio per le 5 aree di competenza previste e nello specifico su tutti gli 11 moduli contenuti del Syllabus:

- 1) **Dati, informazioni e documenti informatici**
 - a) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
 - b) Produrre, valutare e gestire documenti informatici
 - c) Conoscere gli Open Data
- 2) **Comunicazione e condivisione**
 - a) Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
 - b) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- 3) **Sicurezza**
 - a) Proteggere i dispositivi
 - b) Proteggere i dati personali e la privacy
- 4) **Servizi on-line**
 - a) Conoscere l'identità digitale
 - b) Erogare servizi on-line
- 5) **Trasformazione digitale**
 - a) Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
 - b) Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

L'iniziativa è proseguita nel 2024 con la formazione e-learning per tutti i nuovi assunti per il raggiungimento del livello base oltre che per una parte dei dipendenti finalizzata al raggiungimento del livello avanzato nelle aree di competenza.

- Le PA, in funzione della propria missione istituzionale, realizzano iniziative per lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini previste dal PNRR e in linea con il Piano operativo della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali.

Il Centro servizi territoriale CST della Provincia di Lecco ha proposto un servizio agli Enti convenzionati di supporto mirato ad accompagnare gli enti ai finanziamenti PNRR, che prevede: attività di supporto alla candidatura e gestione del finanziamento e l'attuazione dell'intervento oggetto di finanziamento (link al servizio: <https://www.cst.provincia.lecco.it/it/w/supporto-pnrr?redirect=%2Fservizi>).

Sempre il C.S.T della Provincia di Lecco mette inoltre a disposizione di tutti gli enti convenzionati, inclusa la provincia stessa, il servizio di Formazione continua, con lo scopo di guidare gli Enti nel percorso di transizione digitale (link al servizio: <https://www.cst.provincia.lecco.it/it/w/formazione-continua?redirect=%2Fservizi>).

Obiettivo: Monitorare e analizzare lo stato di digitalizzazione del paese

- **Settembre 2024** – Gli Enti locali partecipano alla prima fase della raccolta dati, garantendo l'accuratezza e la completezza delle informazioni.
- **Settembre 2025** – Gli Enti locali partecipano alla seconda fase della raccolta dati, garantendo l'accuratezza e la completezza delle informazioni.

Monitoraggio e attività 2025

Il nostro ente si è iscritto a entrambe le piattaforme ripostate:

- OB1.1 - Piattaforma AGID Rete digitale: <https://www.retedigitale.gov.it/>
- OB1.3 - Piattaforma PA digitale 2026: <https://padigitale2026.gov.it/>

2.1.5.2 Il procurement per la trasformazione digitale

Obiettivo Rafforzare l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale

- **Giugno 2025** - I soggetti aggregatori devono dotarsi di piattaforme di approvvigionamento che digitalizzano la fase di esecuzione dell'appalto
- **Dicembre 2026** - Le stazioni appaltanti devono digitalizzare la fase di esecuzione dell'appalto

Obiettivo - Favorire e monitorare l'utilizzo dei servizi previsti dalle Gare strategiche

- **Settembre 2024** - Le PA, nel proprio piano acquisti, programmano i fabbisogni di adesione alle iniziative strategiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi del Piano triennale per l'anno 2025.

Monitoraggio e attività 2025

L'ente provinciale ha aderito e diverse gare strategiche:

- contratto quadro SPC 2 Connettività;
- contratto quadro Lotto 1 – Servizi di Cloud Computing
- convenzione CONSIP S.p.A.: *Microsoft Enterprise Agreement 8*;

e ha in corso un'interlocuzione con il fornitore Telecom Italia SpA per valutare i servizi offerti dal Polo Strategico Nazionale.

Nella nostra Amministrazione le gare transitano attraverso le piattaforme digitali <https://www.acquistinretepa.it/> e Sintel

Componenti tecnologiche

Le componenti tecnologiche del modello strategico sono riportate nei capitoli su **Servizi, Piattaforme, Dati e intelligenza artificiale, Infrastrutture, Sicurezza**. Il tema dell'interoperabilità diventa trasversale a tutti i capitoli ed è evidenziato in particolare nel capitolo dedicato ai Servizi. Il capitolo "Dati" è integrato da una sezione nuova dedicata all'intelligenza artificiale. Sono riportati alcuni principi generali che devono essere adottati dalle pubbliche amministrazioni e declinati in fase di applicazione, tenendo in considerazione lo scenario in veloce evoluzione.

2.1.5.3 Servizi

Servizi: ovvero introduzione, implementazione e miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali (semplificazione dei processi interni nel pieno rispetto delle norme riguardanti l'accessibilità e il regolamento generale sulla protezione dei dati), quale premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche. Per incoraggiare tutti gli utenti a privilegiare il canale online rispetto a quello esclusivamente fisico, risulta necessaria la semplificazione d'uso e un miglioramento dell'inclusività dei servizi, in modo che essi siano utilizzabili da qualsiasi dispositivo, senza particolare competenza specialistica da parte dei cittadini.

Obiettivo: Migliorare la capacità di erogare e-service

Da gennaio 2024 - Le PA cessano di utilizzare modalità di interoperabilità diverse da PDND

Da gennaio 2024 - Le Amministrazioni iniziano la migrazione dei servizi erogati in interoperabilità dalle attuali modalità alla PDND

Da gennaio 2024 - Le PA continuano a popolare il Catalogo delle API della Piattaforma Digitale Nazionale Dati con le API conformi alle "Linee guida sull'interoperabilità tecnica delle pubbliche amministrazioni" -

Da gennaio 2024 - Le PA locali rispondono ai bandi pubblicati per l'erogazione di API su PDND

Da gennaio 2024 - Le PA utilizzano le API presenti sul Catalogo

Da gennaio 2025 - Le PA effettuano richieste di fruizione di servizi erogati da privati

Obiettivo Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali

Marzo 2024 ogni anno - Le PA pubblicano gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web

Settembre 2024 ogni anno - Le PA pubblicano, entro il 23 settembre, esclusivamente tramite l'applicazione form.AGID.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili

Dicembre 2024 ogni anno- Tutte le Regioni, le Province autonome, le Città metropolitane, i Comuni capoluogo delle Città metropolitane attivano *Web Analytics Italia* per la rilevazione delle statistiche di utilizzo del proprio sito web istituzionale presente su IndicePA

La Provincia ha da tempo inserito tra i suoi obiettivi la promozione dell'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità ai servizi erogati.

Proprio con queste finalità è stato pubblicato il nuovo sito internet nel 2021, adeguandolo alle Linee guida di design per la pubblica amministrazione fornite da Agid e successivamente nel 2022 alle nuove "Linee guida di design per i siti e i servizi digitali delle PA".

Il Codice dell'Amministrazione digitale stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano realizzare siti istituzionali che rispettano i principi di accessibilità, anche da parte delle persone disabili, nonché di elevata usabilità e reperibilità, completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione.

La gestione del sito è centralizzata proprio con l'obiettivo di mantenere uno standard elevato dal punto di vista dei contenuti e dei principi di accessibilità, usabilità e trasparenza verso gli utenti, anche attraverso una revisione di quanto già pubblicato in precedenza.

Sempre con l'obiettivo del miglioramento dell'accessibilità del sito web, soprattutto per la fruizione alle informazioni e ai servizi, è stato attivato dal 2022 un supporto visibile e utilizzabile in tutte le pagine. Questo supporto web può migliorare l'accessibilità anche da parte delle persone che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

*Il plugin **Regolazioni di accessibilità** è stato preventivamente valutato da personale provinciale ipovedente e risulta visibile e utilizzabile in tutte le pagine del sito web provinciale.*

*Tra gli obiettivi per 2024 vi era l'intenzione di integrare il plugin **Regolazioni di accessibilità** anche sul nuovo portale dei Centri per l'impiego della Provincia di Lecco: il plugin è stato attivato sul portale CPI a partire dal mese di novembre 2024.*

*Inoltre la Provincia individua annualmente gli obiettivi di accessibilità dell'Ente, secondo quanto previsto dalle **Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici di AGID**.*

*La **Dichiarazione di accessibilità** inviata ad AGID certifica il livello di accessibilità del sito web.*

*Gli **obiettivi di accessibilità** identificano le attività sulle quali la Provincia investe per migliorare il grado di accessibilità dei servizi digitali.*

Gli obiettivi di accessibilità sono pubblicati annualmente nel sito in Amministrazione trasparente.

Questi obiettivi di accessibilità sono stati inseriti tra gli obiettivi misurati dalla Performance dell'Ente.

*Il sito istituzionale dell'ente adotta già *Web Analytics Italia* per la rilevazione delle statistiche di utilizzo.*

Obiettivo: Consolidare l'applicazione delle Linee guida per la formazione, gestione e conservazione documentale

Dal primo gennaio 2022 sono entrate in vigore le linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici. Oltre al rispetto della normativa previgente le amministrazioni sono tenute a rispettare quanto previsto dalle suddette linee guida.

Giugno 2025 - Le PA devono verificare che in "Amministrazione trasparente" sia pubblicato il manuale di gestione documentale, la nomina del responsabile della gestione documentale per ciascuna AOO e qualora siano presenti più AOO la nomina del coordinatore della gestione documentale.

*La Provincia di Lecco, con decreto deliberativo 20 del 15 marzo 2017, ha adottato il **Manuale di gestione dei documenti** ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 dicembre*

2013 (articoli 3 e 5) e lo mantiene aggiornato; il Manuale è pubblicato in AT. Nel 2025 è previsto un aggiornamento di alcune sezioni (responsabili, trasmissioni telematiche ecc)

2.1.5.4 Piattaforme

Piattaforme: Piattaforme tecnologiche che offrono funzionalità fondamentali, trasversali, abilitanti e riusabili nella digitalizzazione dei processi e dei servizi della PA. Le Piattaforme, tecnologicamente indirizzate dai sistemi cloud, devono operare per la realizzazione di processi distribuiti e per standardizzare i flussi operativi tra amministrazioni. Tra queste SPID, PagoPA, piattaforma IO, INAD (che gestisce l'Indice nazionale dei domicili digitali), Piattaforma PDND (Piattaforma digitale nazionale dei dati gestire i Big Data).

Obiettivo: Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA

- **Dicembre 2026** – Le PA aderenti a pagoPA assicurano l'attivazione di nuovi servizi in linea con i target sopra descritti e secondo le modalità attuative definite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
- **Dicembre 2026** – Le PA aderenti a App IO assicurano l'attivazione di nuovi servizi in linea con i target sopra descritti e secondo le modalità attuative definite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Linee d'azione vigenti

- Le PA e i gestori di pubblici servizi proseguono il percorso di adesione a SPID e CIE, dismettendo le altre modalità di autenticazione associate ai propri servizi online e integrando lo SPID uso professionale per i servizi diretti a professionisti e imprese
- Le PA e i gestori di pubblici servizi interessati cessano il rilascio di credenziali proprietarie a cittadini dotabili di SPID e/o CIE
- Le PA e i gestori di pubblici servizi interessati adottano lo SPID e la CIE *by default*: le nuove applicazioni devono nascere SPID e CIE-*only* a meno che non ci siano vincoli normativi o tecnologici, se dedicate a soggetti dotabili di SPID o CIE. Le PA che intendono adottare lo SPID di livello 2 e 3 devono anche adottare il "Login with eIDAS" per l'accesso transfrontaliero ai propri servizi
- Le PA devono adeguarsi alle evoluzioni previste dall'ecosistema SPID (tra cui OpenID Connect, uso professionale, *Attribute Authorities*, servizi per i minori e gestione degli attributi qualificati)

In attuazione dell'Agenda digitale della Provincia di Lecco, nel rispetto del cronoprogramma concluso nel 2022, sono attivi sul portale URBI Istanze on line i seguenti procedimenti: Difensore civico – richiesta di riesame accesso agli atti, accesso ai documenti amministrativi, autorizzazione esercizio linee elettriche sotto i 150.000 volt, stage e tirocini, Centro Multimedia – prestiti consulenze interventi in classe, scarichi acque reflue in corpo idrico superficiale, suolo, sottosuolo – rilascio autorizzazione e provvedimenti, richieste di adesione degli enti al CST, protezione civile – operazione fiumi sicuri (on line ad apertura del bando), attività estrattiva – rilascio autorizzazione. La nuova modalità consente di effettuare on line tutti i passaggi del procedimento garantendo la corretta protocollazione (che avviene in automatico sia in entrata che in uscita), fascicolazione e conservazione degli atti. Il portale URBI Istanze on line è accessibile tramite Spid, CNS, Carta d'identità elettronica (CIE) e Login eIDAS (per l'accesso anche con strumenti di identificazione rilasciati da altri stati membri dell'Unione Europea – interoperabilità transfrontaliera delle identità digitali), inoltre il portale è integrato con l'App IO.

La Provincia di Lecco è accreditata presso AgID alla PDND (Piattaforma digitale nazionale dati) e aderisce alla piattaforma come fruitore. Nel 2025 sarà attivata l'interfaccia di consultazione per l'e-service ANPR C015 (erogatore Ministero dell'Interno) che sarà attivo per la Polizia Provinciale e permetterà di effettuare gli accertamenti di generalità, residenza e stato di famiglia in maniera simultanea accedendo alla banca dati ANPR.

Per quanto riguarda le notifiche digitali (PND) tramite la piattaforma nazionale SEND sono state effettuate nel 2024 attività di formazione in materia di notifiche digitali e predisposizione del percorso sperimentale, censimento e analisi desk delle notifiche attualmente effettuate e interlocuzioni con PA Digitale spa per interfacciare la piattaforma nazionale con il gestionale documentale e snellire le operazioni a cura degli uffici, in vista dell'attivazione della piattaforma nazionale per le notifiche digitali (SEND) messa a disposizione degli enti da parte della società PagoPA spa.

Tuttavia è emerso che l'utilizzo della piattaforma SEND non può prescindere da un affidamento esterno di servizi tecnici finalizzati alla configurazione e attivazione del sistema per l'Ente e dalle valutazioni effettuate relativamente ai costi per la configurazione (obbligatoria al momento per i Comuni ma non per le Province) il servizio risulta allo stato attuale eccessivamente oneroso.

Si prevede pertanto di rivalutare l'intervento nel corso del 2025-2026.

L'Ente ha comunque già attivi sistemi di postalizzazione digitale che comprendono anche il ritiro digitale delle raccomandate.

La Provincia di Lecco, tramite la piattaforma [PA digitale 2026](#), ha ottenuto il finanziamento per la misura 1.4.4 Adozione SPID CIE - per la PA, e ha ultimato le attività di realizzazione. L'attività si è conclusa totalmente e il finanziamento è stato erogato.

Capitolo 5 Dati e intelligenza artificiale

Dati: Il patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del paese e la sua valorizzazione è un obiettivo strategico che la PA deve perseguire per:

- affrontare efficacemente le nuove sfide nello scambio dei dati, nell'economia dei dati (data economy);
- supportare la costruzione del mercato unico europeo per i dati definito dalla Strategia europea in materia di dati; garantire la creazione di servizi digitali a valore aggiunto e fornire gli strumenti da utilizzare nei processi decisionali relativamente all'apertura dei dati, al riutilizzo dell'informazione, condivisione e riuso.

Relativamente ai dati della PA particolare attenzione è rivolta agli open data, dati pubblici che devono essere pubblicati in maniera che sia facile il loro riutilizzo.

Obiettivo: Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese *Linee di azione per le PA*

Linee di azione vigenti

- Le PA adeguano i metadati relativi ai dati geografici all'ultima versione delle specifiche nazionali e documentano i propri *dataset* nel Catalogo nazionale geodati.gov.it
- Le PA adeguano i metadati relativi ai dati non geografici alle specifiche nazionali e documentano i propri *dataset* nel Catalogo nazionale dati.gov.it
- Le PA partecipano, in funzione delle proprie necessità, a interventi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche *open data*
- **Da giugno 2024** – Le PA attuano le indicazioni sui dati di elevato valore presenti nel Regolamento di esecuzione (UE) 2023/138, nelle Linee guida *Open Data* nonché nella specifica guida operativa

La Provincia dal 2022 pubblica 14 dataset open data sul portale open data regionale e sul portale del Progetto Interreg Italia Svizzera GIOCOnda "Gioconda LOD", progetto a cui ha partecipato in qualità di partner; inoltre è stato realizzato un percorso (road map e attività tecniche) per la pubblicazione di ulteriori 8 dataset specificatamente individuati per la pubblicazione come open data a cura di tutte le Direzioni organizzative dell'Ente. I dati contenuti nei dataset sono stati aggiornati e sono stati creati automatismi (7) di aggiornamento per quei a maggior frequenza di aggiornamento del dato. Tra gli obiettivi da conseguire, inseriti nel Piano della performance provinciale, vi è la tempestività di aggiornamento dei dati.

Obiettivo: Aumentare la qualità dei dati e dei metadati

- **Da giugno 2024** – Le PA pubblicano i metadati relativi ai dati di elevato valore, secondo le indicazioni presenti nel Regolamento di esecuzione (UE) e nelle Linee guida sui dati aperti e relativa guida operativa, nei cataloghi nazionali dati.gov.it e geodati.gov.it
- **Dicembre 2024** – Ogni Comune con popolazione tra 100.001 e 250.000 abitanti, ogni Provincia e Città Metropolitana (non ancora presenti nel catalogo dati.gov.it) pubblicano e documentano nel catalogo almeno 5 *dataset*
- **Dicembre 2025** – Ogni Comune con popolazione tra 100.001 e 250.000 abitanti, ogni Provincia e Città Metropolitana (non ancora presenti nel 2024 nel catalogo dati.gov.it) pubblicano e documentano nel catalogo almeno 10 *dataset*
- **Dicembre 2026** – Ogni Comune con popolazione tra 100.001 e 250.000 abitanti, ogni Provincia e Città Metropolitana (non ancora presenti nel 2024 nel catalogo dati.gov.it) pubblicano e documentano nel catalogo almeno 15 *dataset*

Intelligenza artificiale per la Pubblica Amministrazione

Per sistema di Intelligenza Artificiale (IA) si intende un sistema automatico che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dagli *input* ricevuti come generare output come previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali. I sistemi di IA variano nei loro livelli di autonomia e adattabilità dopo l'implementazione.

L'intelligenza artificiale ha il potenziale per essere una tecnologia estremamente utile, o addirittura dirompente, per la modernizzazione del settore pubblico. L'IA sembra essere la risposta alla crescente necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia nella gestione e nell'erogazione dei servizi pubblici. Tra le potenzialità delle tecnologie di intelligenza artificiale si possono citare le capacità di:

- automatizzare attività di ricerca e analisi delle informazioni semplici e ripetitive, liberando tempo di lavoro per attività a maggior valore;
- aumentare le capacità predittive, migliorando il processo decisionale basato sui dati;
- supportare la personalizzazione dei servizi incentrata sull'utente, aumentando l'efficacia dell'erogazione dei servizi pubblici anche attraverso meccanismi di proattività.

Contesto normativo e strategico

Riferimenti normativi europei:

- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio, "Piano Coordinato sull'Intelligenza Artificiale", COM (2021) 205 del 21 aprile 2021
- "Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale" (*AI Act*), COM (2021) 206, del 21 aprile 2021
- Decisione della Commissione "on a standardisation request to the European Committee for Standardisation and the European Committee for Electrotechnical Standardisation in support of Union policy on artificial intelligence" C (2023) 3215 del 22 maggio 2023

Obiettivo: Dati per l'intelligenza artificiale

- **Dicembre 2025** – Le PA adottano le Linee per promuovere l'adozione dell'IA nella Pubblica Amministrazione
- **Dicembre 2025** – Le PA adottano le Linee guida per il *procurement* di IA nella Pubblica Amministrazione
- **Dicembre 2025** – Le PA adottano le Linee guida per lo sviluppo di applicazioni di IA nella Pubblica Amministrazione –
- **Dicembre 2026** – Le PA adottano le applicazioni di IA a valenza nazionale
- **Dicembre 2026** – Le PA adottano le basi dati nazionali strategiche

La Provincia di Lecco ha acquisito delle nuove licenze di Copilot per Microsoft 365 per dare avvio all'introduzione dell'intelligenza artificiale nell'attività amministrativa.

La sperimentazione è partita a gennaio 2025 con una quindicina di dipendenti e, se i risultati saranno soddisfacenti, l'uso del nuovo strumento verrà progressivamente esteso a tutti gli uffici e ai servizi dell'ente. Al termine della sperimentazione le Direzioni coinvolte (IV,V,VI e VII) dovranno produrre una relazione per evidenziare le attività effettuate, i vantaggi e i punti di debolezza individuati

L'intelligenza artificiale Copilot è accessibile in modo integrato e diretto negli strumenti di editor d'ufficio: Word, Excel, PowerPoint, Outlook e costituisce un compagno di lavoro nelle normali attività amministrative e quotidiane.

Alcune delle attività nelle quali può essere utile:

- *Gestione delle email: può aiutare a scrivere, rispondere e organizzare le email*
- *Creazione di documenti: può assistere nella stesura di report, lettere, presentazioni e altri documenti*
- *Pianificazione: può aiutare a gestire il calendario, programmare riunioni e ricordare gli appuntamenti importanti*
- *Analisi dei dati: può aiutare a creare e analizzare fogli di calcolo, grafici e report*
- *Ricerca di informazioni: può trovare informazioni online su vari argomenti, come ricerche di mercato, notizie e altro*
- *Traduzioni: può tradurre testi in diverse lingue*
- *Automazione delle attività: può suggerire strumenti e metodi per automatizzare compiti ripetitivi.*

Intelligenza artificiale applicata alla privacy: monitoraggio automatico dei documenti e dati personali pubblicati on line

In relazione alla necessità di ottemperare agli obblighi di pubblicità e trasparenza attraverso la pubblicazione di dati e informazioni all'albo on line e sul portale istituzionale, nel rispetto delle normative relative alla protezione dei dati personali e con obblighi di legge stratificati in un tessuto normativo variegato e complesso sarà effettuata un'attività, attraverso un sistema basato sull'Intelligenza artificiale finalizzata al miglioramento delle strategie di pubblicazione.

L'attività programmata per il 2025 prevede: raccolta e analisi dei dati pubblicati, meeting di restituzione del documento di analisi, redazione di un report operativo di intervento, una sessione formativa finale per i dipendenti.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in questo ambito del tutto innovativo consentirà di realizzare un controllo automatizzato delle pubblicazioni riconoscendo i dati personali pubblicati nelle pagine web e nei documenti sul sito internet e permettendo di intervenire rapidamente ove fossero rilevate anomalie e migliorando così l'efficienza operativa.

L'attività, guidata dal Servizio Formazione e con il supporto della Segreteria generale, verrà effettuata in diretta collaborazione con il DPO dell'Ente.

Capitolo 6 Infrastrutture

Infrastrutture: Fanno parte del patrimonio ICT delle PA e, come rilevato dalle indagini a livello nazionale, spesso risultano carenti dal punto di vista strutturale e organizzativo. La politica sulle infrastrutture (data center, infrastrutture di rete, connettività...), o la scelta molto consigliata di migrare sul cloud, è garanzia del buon funzionamento della PA anche nell'erogazione dei servizi digitali.

Obiettivo - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)

Linee di azione vigenti

- Le PA proprietarie di *data center* di gruppo B richiedono l'autorizzazione ad AGID per le spese in materia di *data center* nelle modalità stabilite dalla Circolare AGID 1/2019 e prevedono in tali contratti, qualora autorizzati, una durata massima coerente con i tempi strettamente necessari a completare il percorso di migrazione previsti nei propri piani di migrazione.
 - Le PA avviano il percorso di migrazione verso il *cloud* in coerenza con quanto previsto dalla Strategia *Cloud* Italia
 - Le PA continuano ad applicare il principio *cloud first* e ad acquisire servizi *cloud* solo se qualificati –
- Le PA aggiornano l'elenco e la classificazione dei dati e dei servizi digitali in presenza di dati e servizi ulteriori rispetto a quelli già oggetto di conferimento e classificazione come indicato nel Regolamento e di conseguenza aggiornano, ove necessario, anche il piano di migrazione

La Provincia di Lecco ha intrapreso da tempo la migrazione verso il cloud, privilegiando servizi SaaS:

- *Gli applicativi gestionali dell'ente:*
 - *INTEGRA (software a riuso) – per la parte di gestione del personale e contabilità*
 - *URBI di Pa Digitale SpA – per protocollo e atti amministrativi*
- sono da anni passati a un'erogazione in modalità cloud SaaS*
- *Nel corso del 2023 si è sostituito il precedente sistema telefonico con sistema VoIP completamente cloud basato sulla soluzione WILDIX*
 - *Così come i servizi di posta elettronica (Microsoft Office 365), anche la gestione documentale sulle cartelle condivise in rete fra diversi settori, sta migrando verso la soluzione cloud Microsoft SharePoint OnLine*
 - *Il sistema di backup dei server e dei dati dell'ente è passato nel corso dei primi mesi del 2024 verso un backup completamente cloud basato sulla soluzione VEAAM e repository cloud acquisiti contrattualmente da Seeweb*

Nel mese di marzo 2024 i responsabili tecnico informatici dell'ente e il dirigente del servizio CED si sono recati in visita al polo strategico nazionale – PSN – di Santo Stefano Ticino (MI) ed è in corso di valutazione la migrazione del data center on premise verso il PSN. A questo scopo si è da subito dato avvio all'attività di virtualizzazione dell'applicativo legacy del mercato del lavoro denominato SINTESI.

Nel corso del 2025 continuerà l'interlocuzione con il polo strategico nazionale – PSN per comprendere se alcune delle macchine virtuali e dei servizi provinciali possono essere migrate al PSN.

Linee di azione 2024-2026

Da gennaio 2024 - Le PA, ove richiesto dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale o da AGID, trasmettono le informazioni relative allo stato di avanzamento dell'implementazione dei piani di migrazione

Settembre 2024 - 4.083 amministrazioni concludono la migrazione in coerenza con il piano di migrazione e, ove richiesto dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale o da AGID, trasmettono le informazioni necessarie per verificare il completamento della migrazione

Giugno 2026 - Le amministrazioni concludono la migrazione in coerenza con il piano di migrazione trasmesso ai sensi del Regolamento *cloud* e, ove richiesto dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale o da AGID, trasmettono le informazioni necessarie per verificare il completamento della migrazione –

Monitoraggio e attività 2025

La migrazione al cloud dei servizi dell'ente è iniziata da qualche anno con gli applicativi gestionali URBI e INTEGRA; si è arricchita poi con il passaggio ad analoghi sistemi cloud SaaS con BOXXAPPS (raccolta dei log degli amministratori di sistema), Wildix (centralino telefonico),

GEO.works (semplificazione e digitalizzazione per autorizzazioni e nulla osta sulle strade provinciali), VEEAM (sistema di backup cloud) e procederà con l'ultimazione dell'avvio di NETTARE21 (manutenzione e gestione immobili).

Obiettivo Garantire alle amministrazioni la disponibilità della connettività SPC

• **Da gennaio 2025** - Sulla base delle proprie esigenze, le pubbliche amministrazioni iniziano la fase di migrazione della loro infrastruttura di rete utilizzando i servizi resi disponibili dalla nuova gara di connettività SPC

Capitolo 7 Sicurezza informatica

L'evoluzione delle moderne tecnologie e la conseguente possibilità di ottimizzare lo svolgimento dei procedimenti amministrativi con l'obiettivo di rendere efficace, efficiente e più economica l'azione amministrativa, ha reso sempre più necessaria la "migrazione" verso il digitale che, però, al contempo, sta portando alla luce nuovi rischi, esponendo imprese e servizi pubblici a possibili attacchi *cyber*. In quest'ottica, la sicurezza e la resilienza delle reti e dei sistemi, su cui tali tecnologie poggiano, sono il baluardo necessario a garantire, nell'immediato, la sicurezza del Paese e, in prospettiva, lo sviluppo e il benessere dello Stato e dei cittadini.

Obiettivo 7.1 - Adottare una governance della cybersicurezza diffusa nella PA

Da settembre 2024 - Le singole PA definiscono il modello unitario, assicurando un coordinamento centralizzato a livello dell'istituzione, di *governance* della cybersicurezza

Da dicembre 2024 - Le PA adottano un modello di *governance* della cybersicurezza

Da dicembre 2024 - Le PA nominano i Responsabili della cybersicurezza e delle loro strutture organizzative di supporto

Da dicembre 2024 - Le PA formalizzano i processi e le procedure inerenti alla gestione della cybersicurezza

Monitoraggio e attività 2025

La Provincia ha effettuato un'attività di vulnerability assessment sui propri sistemi a settembre 2022. È in corso l'adozione della multi factor authentication – MFA – basata sulla soluzione Microsoft MFA. Le acquisizioni software del 2024 sono avvenute richiedendo ai fornitori il single sign on con le credenziali di dominio Office 365 ed è stato aggiunto l'accesso multi fattore (Microsoft MFA) sui dati SharePoint e la suite Office 365.

Obiettivo 7.2 - Gestire i processi di approvvigionamento IT coerentemente con i requisiti di sicurezza definiti

Da giugno 2024 - Le PA definiscono e approvano i requisiti di sicurezza relativi al processo di approvvigionamento IT

Da dicembre 2024 - Le PA definiscono e promuovono i processi di gestione del rischio sui fornitori e terze parti IT, la contrattualistica per i fornitori e le terze parti IT, comprensive dei requisiti di sicurezza da rispettare

Da dicembre 2025 - Le PA realizzano le attività di controllo definite nel Piano di *audit* e verifica verso i fornitori e terze parti IT

L'ente acquisisce software qualificato esclusivamente all'interno del catalogo dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale <https://catalogocloud.acn.gov.it/login>

Nella redazione dei contratti per software SaaS è stato definito uno standard con indicazione di SLA e penali per inottemperanza.

Monitoraggio e attività 2025

Sono stati centralizzati al servizio sistemi informatici e C.S.T. tutti gli acquisti hardware e software dell'ente in modo da verificarne preliminarmente l'adeguatezza tecnologica, l'ottemperanza alle indicazioni AgID e ACN, i necessari requisiti di sicurezza informatica e adeguatezza all'infrastruttura tecnologica già esistente.

Obiettivo 7.3 - Gestione e mitigazione del rischio cyber

Da dicembre 2024 - Le PA definiscono e formalizzano il processo di *cyber risk management* e *security by design*, coerentemente con gli strumenti messi a disposizione da ACN

Dicembre 2025 - Le PA promuovono il censimento dei dati e servizi della PA, identificandone la rilevanza e quindi le modalità per garantirne la continuità operativa

Dicembre 2025 - Le PA realizzano o acquisiscono gli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati, come definito dalle relative procedure

Dicembre 2026 - Le PA integrano le attività di monitoraggio del rischio *cyber*, come definito dal relativo Piano, nelle normali attività di progettazione, analisi, conduzione e dismissione di applicativi e sistemi informativi

Da dicembre 2025 - Le PA integrano le attività di monitoraggio del rischio *cyber*, come definito dal relativo Piano, nelle normali attività di progettazione, analisi, conduzione e dismissione di applicativi e sistemi informativi

La gestione e mitigazione del rischio cyber è fra gli obiettivi dell'ente che ha sottoscritto una polizza cyber risk.

Obiettivo 7.4 - Potenziare le modalità di prevenzione e gestione degli incidenti informatici

Da giugno 2024 - Le PA definiscono i presidi per la gestione degli eventi di sicurezza, formalizzandone i processi e le procedure

Da dicembre 2024 - Le PA formalizzano ruoli, responsabilità e processi, nonché le capacità tecnologiche a supporto della prevenzione e gestione degli incidenti informatici

Da dicembre 2024 - Le PA definiscono le modalità di verifica dei Piani di risposta a seguito di incidenti informatici

Da dicembre 2025 - Le PA definiscono le modalità di aggiornamento dei Piani di risposta e ripristino a seguito dell'accadimento di incidenti informatici

L'ente mantiene un registro degli incidenti informatici ed il presidio degli eventi di sicurezza è in carico al servizio CED composto da un dirigente, un responsabile tecnico e da 5 tecnici informatici (dei quali due tecnici afferenti al centro impiego).

Obiettivo 7.5 - Implementare attività strutturate di sensibilizzazione cyber del personale

Da giugno 2024 - Le PA promuovono l'accesso e l'utilizzo di attività strutturate di sensibilizzazione e formazione in ambito cybersicurezza

Da dicembre 2024 - Le PA definiscono piani di formazione inerenti alla *cybersecurity*, diversificati per ruoli, posizioni organizzative e attività delle risorse dell'organizzazione

Da dicembre 2025 - Le PA realizzano iniziative per verificare e migliorare la consapevolezza del proprio personale

Vengono regolarmente inviate e-mail di sensibilizzazione sui rischi di sicurezza informatica e phishing. Nelle fasi di avvio del telelavoro i dipendenti vengono informati sulle corrette procedure da mantenere e dal marzo 2024 è reso obbligatoria, per essi, l'autenticazione tramite MFA - multi factor authenticator.

Monitoraggio e attività 2025

Si è proseguito con la consueta sensibilizzazione via e-mail nei confronti di tutti i dipendenti.

È stato adottato il plugin uBlock di content blocker sulla base delle indicazioni del CERT-AGID.

Obiettivo 7.6 - Contrastare il rischio cyber attraverso attività di supporto proattivo alla PA

Da febbraio 2024 - Le PA dovranno dotarsi degli strumenti idonei all'acquisizione degli IoC ed accreditarsi al CERT-AGID

Da ottobre 2024 - Le PA dovranno usufruire degli strumenti per la gestione dei rischi *cyber* messi a disposizione dal CERT-AGID

Dicembre 2025 - Le PA, sulla base delle proprie esigenze, partecipano ai corsi di formazione base ed avanzato erogati dal CERT-AGID

La Provincia ha già adottato nel corso del 2023 e del 2024, come strumento di attuazione, la Piattaforma Syllabus per lo sviluppo di ulteriori competenze nella PA incluse quelle relative alla cyber security.

Si sta valutando l'attuazione dell'acquisizione degli IoC previo accreditamento al CERT-AGID. La valutazione riguarda la compatibilità del firewall SOPHOS utilizzato nell'ente, che attualmente non risulta nell'elenco dei fornitori indicati dallo stesso CERT-AGID.

Strumenti

Nel Piano nazionale è inserita una sezione verticale dedicata agli strumenti che le amministrazioni possono prendere a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche, *check-list* per pianificare i propri interventi. La gestione associata dell'ICT è considerata una leva importante per la trasformazione digitale degli enti, soprattutto quelli di piccole dimensioni, e può avvenire attraverso di verse forme.

La Provincia di Lecco, con l'intento di massimizzare l'efficacia dell'azione posta in favore degli Enti aderenti al CST, ha attivato un **partenariato pubblico privato** con l'operatore economico 3PItalia per la sua gestione e riqualificazione, che ha preso avvio il 1° dicembre 2020.

La **Provincia di Lecco** e la società **3P Italia SpA**, la prima società creata in Italia con la missione di promuovere investimenti per la gestione in concessione di progetti di trasformazione digitale e Smart City dei servizi pubblici, hanno sottoscritto la convenzione relativa al project financing per la **gestione e la riqualificazione del Centro servizi territoriale** (Cst) della Provincia di Lecco. Si tratta dell'affidamento in concessione, della **durata di 18 anni** e per un **valore complessivo di 11 milioni di euro**, della gestione, promozione, supporto e assistenza tecnica in favore degli enti fruitori dei servizi erogati dal Cst della Provincia di Lecco.

Innanzitutto 3PItalia ha preso in carico la **gestione ordinaria dei servizi attualmente offerti** dal Cst ai 41 enti aderenti (connettività, firewalling, antivirus, posta elettronica, siti internet, portali specialistici, applicativi gestionali), con il duplice obiettivo di rivisitare il modello e i processi di gestione per aumentarne l'efficienza organizzativa e di promuovere sul territorio il Cst e i servizi erogati per estendere la rete di enti aderenti, favorendo la creazione di dinamiche collaborative e di scambio.

Inoltre, sin dal primo anno di nuova gestione la società si è dedicata alla progettazione, sviluppo e gestione di una serie di **servizi innovativi e ad alto contenuto tecnologico**, mirati ad accelerare la **trasformazione digitale** e il **rafforzamento delle competenze digitali** degli enti aderenti, per offrire a cittadini e imprese servizi pubblici digitali efficaci, evoluti in ambito Smart City, abilitati anche dalle reti 5G e dalle tecnologie emergenti (blockchain, intelligenza artificiale), in moltissimi settori di interesse (illuminazione pubblica, raccolta rifiuti, viabilità, turismo, gestione del traffico e dei parcheggi, sicurezza urbana, monitoraggio ambientale, efficienza energetica).

Fra servizi innovativi proposti dal Centro servizi territoriale della Provincia di Lecco – CST, si segnala il servizio di supporto PNRR (link: <https://www.cst.provincia.lecco.it/it/w/supporto-pnrr?redirect=%2Fservizi>) dedicato ad accompagnare gli enti nella candidatura e nell'ottenimento del finanziamento. Fra le attività previste dal servizio:

- lo svolgimento di attività di supporto alla candidatura e gestione del finanziamento, fra cui: analisi dei fabbisogni da candidare al finanziamento, supporto alla compilazione della domanda, supporto procedurale in tutte le fasi del finanziamento
- l'attuazione dell'intervento oggetto di finanziamento, ossia la realizzazione dei progetti da candidare, le cui attività saranno in capo al Cst

Il servizio ha visto 118 adesioni (in numero di servizi attivi a fine marzo 2024).

2.1.6 Obiettivo Privacy

La Provincia ha provveduto alla nomina del nuovo DPO che resterà in carica per tre anni.

La Direzione Organizzativa II, a cui è assegnata la competenza specifica, provvede all'aggiornamento del Registro dei trattamenti e all'attività di monitoraggio delle nomine dei responsabili esterni di competenza delle singole Direzioni Organizzative ai fini del trattamento dei dati personali.

Nel corso dell'anno 2024 si è provveduto all'approvazione della procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e rinnovare le informative dei singoli servizi pubblicate sul sito istituzionale.

A seguito dell'aggiornamento del registro dei trattamenti si è provveduto alla verifica delle tempistiche di conservazione dei dati personali confrontandole con quelle previste dalla legge, dalle indicazioni dell'AGPD o dal massimario di scarto.

Nel corso del 2025, si provvederà alla verifica del rispetto dei tempi indicati nelle informative sul trattamento dei dati affinché le stesse coincidano ma soprattutto data la complessità delle operazioni relative all'adeguamento delle misure sulla "data retention" si prevede di pianificare sul medio-lungo tempo, un sistema per l'individuazione in concreto di alcune modalità automatizzate o di procedure/prassi che permettano, in maniera efficace, di cancellare o anonimizzare quel dato allo scadere delle tempistiche di conservazione.

Inoltre la stessa Direzione provvede ad attivare la formazione di tutti i nuovi assunti e, nel corso dell'anno, a organizzare un corso di aggiornamento privacy per tutti i dipendenti.

Il Gruppo di lavoro intersettoriale della privacy monitora l'adeguamento della gestione documentale ai sensi del Regolamento UE 679/2016 (GDPR), con particolare riferimento alle nomine dei responsabili e alle informative.

2.1.7 Legittimazione

Il sistema dei **controlli interni** si inserisce organicamente nell'assetto organizzativo dell'Ente e si svolge in sinergia con gli strumenti di pianificazione e programmazione adottati.

Le tipologie di controllo disciplinate dal "Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei titolari di cariche elettive" sono i seguenti:

- a) Controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- b) Controllo sugli equilibri finanziari;
- c) Controllo di gestione;
- d) Controllo strategico;
- e) Controllo sugli organismi gestionali esterni;
- f) Controllo sulla qualità dei servizi.

La Provincia di Lecco, già dal 2013, aveva introdotto e regolamentato la materia dei controlli interni dando seguito, negli anni, ad un processo evolutivo che ha portato alla stesura del "Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei titolari di cariche elettive", approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n.11 del 4/3/2013.

Il **controllo di regolarità amministrativa e contabile** è diretto a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Su ogni proposta di deliberazione di Consiglio, di Assemblea dei Sindaci, di decreto deliberativo e decreto del Presidente, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa interessata e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, del Dirigente responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile.

Su ogni proposta di decreto deliberativo del Presidente, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, il Segretario Generale esprime un parere di legittimità.

Il controllo di regolarità contabile è effettuato dal Dirigente responsabile del Servizio Finanziario attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile nella fase preventiva per le deliberazioni, decreti deliberativi e decreti del Presidente e del visto attestante la copertura finanziaria per le determinazioni.

In attuazione dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 spetta al Segretario Generale la supervisione sull'azione amministrativa per assicurarne la conformità alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti. A tale riguardo il Segretario Generale può emanare circolari e direttive agli uffici.

Il Segretario generale si avvale di un Gruppo di lavoro costituito da dipendenti provinciali scelti sulla base di adeguate competenze e professionalità, per il compito di esercitare il **controllo interno successivo della regolarità amministrativa**.

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio 11/2013, le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa avviene con cadenza trimestrale come da regolamento.

Il Segretario Generale, coadiuvato dai componenti del Gruppo controlli, analizza e discute i rilievi emersi in sede di verifica degli atti sorteggiati, al fine di attuare quanto previsto dall'art. 5, comma 1 del Regolamento vigente dei controlli interni. Le determinazioni estratte e le

relative griglie per il controllo di regolarità amministrativa sono depositate agli atti presso ufficio Segreteria Generale. I report dell'esito del controllo successivo di regolarità amministrativa, in caso di rilievi e/o suggerimenti, vengono trasmessi ai Dirigenti e posizioni amministrative competenti, i quali hanno tempo 7 giorni per dare riscontro.

Ogni sei mesi viene predisposta una relazione riguardante le determinazioni esaminate nei relativi trimestri e vengono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente e trasmesse al Presidente, al Consiglio provinciale, al collegio dei revisori dei conti e al Nucleo di Valutazione.

Si riporta di seguito un prospetto con le determinazioni estratte ed esaminate dal Gruppo dei controlli degli ultimi tre anni e i rilievi/suggerimenti inviati alle Direzioni.

	n. determine esaminate	n. determine con rilievi	n. determine con suggerimenti
2022	140 (35 a trimestre)	10	9
2023	140 (35 a trimestre)	8	24
2024	140 (35 a trimestre)	10	

Per i **controlli di secondo livello** il Responsabile anticorruzione ha individuato due gruppi di lavoro composti da dipendenti e ha loro affidato il compito di svolgere un controllo a campione sull'applicazione di ciascuna delle misure anticorruzione descritte dai Dirigenti nelle schede anticorruzione allegate al PIAO; le verifiche si riferiscono ad una annualità e a due o più Direzioni Organizzative, specificate dal Responsabile anticorruzione. I gruppi di lavoro effettuano le verifiche richieste in autonomia e producono al Responsabile una relazione di dettaglio rispetto a quanto analizzato.

Il **controllo sugli equilibri finanziari** è svolto nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali, delle norme che regolano il concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, nonché delle norme di attuazione dell'articolo 81 della Costituzione, con particolare riferimento al principio secondo il quale ogni atto che importi nuovi o maggiori oneri provvede ai mezzi per farvi fronte. Il controllo sugli equilibri finanziari si estende a tutti gli equilibri previsti dalla Parte II del TUEL, ed è effettuato tenendo conto dei presunti effetti prodotti sul bilancio dell'ente dall'andamento economico finanziario degli organismi partecipati. Il controllo sugli equilibri finanziari è svolto sotto la direzione ed il coordinamento del Responsabile del Servizio Finanziario e mediante la vigilanza dell'organo di revisione.

Il Responsabile del Servizio Finanziario, ogni qualvolta lo ritenga necessario e comunque entro il 31 luglio di ogni anno, anche sulla base di apposite relazioni redatte dagli altri Responsabili dei Servizi, provvede alla verifica generale dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese. I risultati delle verifiche suddette rappresentano la base necessaria per la salvaguardia degli equilibri di bilancio e la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi da approvarsi da parte del Consiglio Provinciale entro il 31 luglio.

Il **controllo di gestione** ha ad oggetto la verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa di tutte le aree della Provincia, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati.

Il controllo di gestione viene effettuato da ogni Responsabile per l'area di riferimento, avvalendosi di apposita unità organizzativa, all'interno della Direzione Organizzativa I

Bilancio e Finanze, che opera anche a supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione per quanto concerne la gestione del ciclo della performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Il controllo di gestione deve verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e le quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.

Le informazioni che scaturiscono dal controllo di gestione sono dirette a migliorare la conoscenza degli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione degli obiettivi programmati, allo scopo di consentire la revisione degli obiettivi medesimi e l'adeguamento delle azioni rivolte alla loro realizzazione e all'individuazione delle cause e responsabilità negli scostamenti rilevati.

Le risultanze dell'attività di controllo di gestione sono riassunte nelle Relazioni di Gestione redatte semestralmente e approvate con la salvaguardia degli equilibri di bilancio, quella del primo semestre, e con il Rendiconto di Gestione quella finale del secondo semestre. Le relazioni analizzano, in particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni Dirigente con la sezione 2.2 Performance del PIAO.

2.2 Performance

Tale sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e dalla bozza di Linee Guida e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In applicazione a quanto previsto dal D.lgs.n. 150/2009, l'articolo 7, comma 1, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione già in uso che ha portato all'approvazione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance aggiornato, integrato con il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con decreto deliberativo del Presidente n. 93 del 26.07.2019, e con ultima modifica approvata con decreto n. 73 del 18.06.2024.

Nella logica della performance, ciascuna area strategica contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento del *Piano di Governo della Presidente per il quadriennio 2021/2025*. Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede di norma, un orizzonte temporale di medio termine (almeno due/tre anni). Da ogni obiettivo strategico possono discendere uno o più obiettivi “operativi”.

La logica della performance si basa sull'individuazione di:

- obiettivi strategici,
- obiettivi gestionali o operativi previsti per il conseguimento degli obiettivi strategici;
- indicatori di performance che consentono di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- azioni o fasi da intraprendere per raggiungere gli obiettivi.

Ad oggi, la formalizzazione delle strategie di performance avviene attraverso la compilazione delle schede della performance.

In particolare gli obiettivi sono stati definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 (approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale. n. 64 del 18/12/2024) e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

Il decreto MEF del 25.07.2023 ha approvato la proposta di aggiornamento del principio contabile di programmazione per la perdita delle parti assorbite dal P.I.A.O.: il piano dettagliato degli obiettivi, quello della performance, gli indicatori e l'assegnazione delle risorse umane e strumentali.

Il predetto decreto indica che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato con decreto deliberativo n. 176 del 19/12/2024, assicura un collegamento con gli obiettivi di gestione, introducendo un'ulteriore distinzione tra obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio e obiettivi specifici di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, che sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e nel piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27

ottobre 2009, n. 150, assorbiti nel P.I.A.O. di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Quindi gli obiettivi strategici e gestionali, definiti e approvati con il DUP, costituiscono la strategia complessiva della Provincia per la gestione dell'organizzazione nel medio-lungo termine e rappresentano gli obiettivi gestionali di primo livello del PEG.

Per il dettaglio degli obiettivi strategici sopra citati si rimanda alla Sezione Valore Pubblico 2.1.

Nell'allegato a questa sezione 2.2 Performance sono esplicitati tutti gli obiettivi, intersettoriali, strategici e gestionali suddivisi per le varie Direzioni Organizzative e per i diversi Servizi in cui è composto l'Ente.

All'inizio della sezione *performance* sono riepilogati gli obiettivi strategici "intersettoriali" per il cui raggiungimento è fondamentale l'apporto di ogni servizio dell'ente.

Su impulso dell'art. 4 bis c.2 del D.L. 13/2023 già nel corso del 2023 si è introdotto un importante obiettivo strategico intersettoriale riguardante il rispetto dei tempi di pagamento, misurato tramite l'indicatore di tempestività dei pagamenti, misurato sulla base degli indicatori elaborati mediante la Piattaforma elettronica dei Crediti Commerciali gestita dalla Ragioneria generale dello Stato, tramite l'area RGS.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Istituzione della figura del RPCT

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza PTPC che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Criteri di scelta del RPCT

L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Compiti e poteri del RPCT

L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012 dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.

L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".

L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni".

L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, co. 5 del d.lgs. 33/2013.

L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

Il supporto conoscitivo e informativo al RPCT

L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione". Tale soggetto competente è stato sin da subito (circolare del DFP n. 1/2013) individuato nel RPCT.

L'art. 8, d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".

I rapporti con l'organo di indirizzo

L'art. 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC". Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

L'art. 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'art. 43, d.lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetti il "controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente,

assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

L'art 15, d.lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.

La medesima norma, al co. 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con “Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, d.lgs. 39/2013).

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione”, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT “avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.”

In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, l'art. 12 stabilisce che "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

Premesse

Con la Delibera n. 1064 del 16 novembre 2022 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Per il PNA 2022-2024 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

L'ANAC ha aperto nel 2023 una consultazione pubblica sull'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, conclusa a dicembre. L'aggiornamento 2023 è stato circoscritto alla sola parte speciale del PNA 2022 con riferimento all'area dei contratti pubblici per adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti d.lgs 36/2023, in particolare per alcuni rischi e misure che non trovano più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni e in riferimento alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici.

L'Autorità ha predisposto il PNA alla luce delle riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, posto che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono strumenti per la creazione e a protezione del valore pubblico, si è inteso fornire indicazioni per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione oggi confluiti nel PIAO, focalizzando l'attenzione su alcuni specifici profili di integrazione.

La disciplina chiarisce innanzitutto che il PNA è un atto di indirizzo generale rivolto a tutte le amministrazioni, contenenti specifiche indicazioni, che impegnano le amministrazioni ad effettuare l'analisi della realtà amministrativa e organizzativa, nella quale esercitano le funzioni pubbliche e le attività di pubblico interesse. E' una guida, che propone soluzioni che non devono essere identiche e "preconfezionate" per tutte le amministrazioni. L'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione alla base del Piano deve essere effettuata dalle singole amministrazioni, poiché solo esse sono in grado di effettuare un'analisi del contesto interno ed esterno, nel quale si trovano ad operare, e in quanto l'adozione di misure identiche, calate in realtà amministrative differenti,

comprometterebbe l'efficacia delle stesse, rendendo sterile la loro applicazione. Per questo c'è uno specifico divieto di legge di affidare a soggetti esterni la redazione del piano.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Inoltre, con riferimento alla mappatura dei processi occorre lavorare con una logica di semplificazione ed efficacia, con particolare attenzione alle misure di prevenzione della corruzione in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelle collegati a obiettivi di performance.

In particolare la disciplina:

- pone l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità,
- fornisce indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni;
- valorizza il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

I principali attori del sistema di contrasto alla corruzione

Nel PNA, con riferimento all'ambito soggettivo, l'ANAC conferma che l'attività di elaborazione del PTCP non può essere affidata a soggetti estranei all'ente.

Tale attività dev'essere svolta da chi opera all'interno dell'ente sia perché presuppone una conoscenza profonda della struttura amministrativa sia perché comporta l'individuazione di misure di prevenzione che si attanagliano meglio alla fisionomia dell'ente e dei suoi uffici. L'attività di predisposizione dei piani è tesa da una logica di *miglioramento* dell'amministrazione e questo implica quindi la conoscenza di quello che si fa all'interno dell'ente e, questo, un soggetto esterno non può saperlo.

Quindi esiste divieto di affidare incarichi di consulenza ad esterni nonché di utilizzare schemi o supporti forniti da soggetti esterni, il tutto correlato con il principio della clausola di invarianza della spesa che deve guidare le P.a. nell'attuazione della L.190/12 e dei decreti collegati (art.41 co.1 lett. g) del d.lgs. 97/2016).

Per quanto riguarda i soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTCP, l'ANAC conferma le indicazioni già date con riferimento al ruolo e alle responsabilità di tutti i soggetti che a vario titolo partecipano alla programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione.

Nella Provincia di Lecco i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente sono:

a) l'organo di indirizzo politico che:

- nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza; ai sensi dell'art.1 c.7 della L.190/2012 come novellato dall'art.41.co.1 lett. f del d.lgs. 97/2016 <<L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in

servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione>>;

- adotta con decreto deliberativo il P.T.P.C.T. quale sezione del PIAO e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001);

b) Il responsabile della prevenzione della corruzione rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tale figura è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016.

La disciplina ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia eventualmente anche con le opportune modifiche organizzative.

Il Segretario Generale della Provincia di Lecco avv. Mario Blandino è il responsabile della prevenzione della corruzione ed è anche il responsabile della trasparenza che da ora in poi verrà identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come RPCT.

Il responsabile dell'anticorruzione:

- redige e ha l'obbligo di pubblicare, nei termini diversi stabiliti da ANAC sul sito web dell'amministrazione la Relazione recante i risultati dell'attività svolta. La Relazione viene generata automaticamente dal sistema della piattaforma ANAC di acquisizione dei dati sui Piani Triennali di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ove vengono inseriti i dati relativi ai Piani, compilando i moduli predisposti dall'Autorità. La Relazione riferita all'anno 2024 è pubblicata sul sito web provinciale in Amministrazione Trasparente.
- propone il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione all'organo di indirizzo politico per l'approvazione all'interno del PIAO, quale sua sezione
- dopo l'approvazione, ne dispone la sua pubblicazione tempestiva sul sito internet
- propone le modifiche del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione
- garantisce al personale un livello generale di formazione in merito all'aggiornamento delle competenze e dei temi dell'etica, della legalità, dei Codici di comportamento e definisce, previa proposta dei dirigenti competenti, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha l'obbligo di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Piano e, nell'esercizio di tale attività, è

dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati. Infatti può:

- svolgere o far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche
- accedere a tutte le informazioni della Provincia, può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché sentire le persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio
- in qualsiasi momento richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione, qualora non presente agli atti, circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento o che ne condizionano o determinano il contenuto
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di direzione politica e tenerlo debitamente aggiornato sugli sviluppi
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità.

Alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico a lui attribuite dal d.lgs. n.97/2016 il RPCT, oltre alla facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze di accesso, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa (art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016) dei casi di riesame.

c) Tutti i dirigenti/Responsabili di Servizio e Referenti Anticorruzione e Trasparenza per l'area di rispettiva competenza concorrono, con il Responsabile della prevenzione e della trasparenza, a dare attuazione a tutte le prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza dell'attività amministrativa.

Essi svolgono:

- attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.p.r. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p)
- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione, adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la rotazione del personale e sono tenuti ad osservare le misure contenute nel P.T.P.C. e le disposizioni del d.lgs. 33 del 2013.

d) I Referenti

Per la complessità e la delicatezza della materia nonché al fine di coadiuvare il RPCT, è stato chiesto a ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio l'indicazione di almeno un referente per la prevenzione della corruzione: i dipendenti nominati sono referenti sia ai fini della corretta mappatura e individuazione dei processi a rischio corruttivo sia ai fini della corretta analisi del rischio e delle conseguenti misure da porre in essere. In particolare i referenti svolgono attività informativa:

- nei confronti del Responsabile della prevenzione e lo supportano in tutte le

attività di competenza dello stesso, affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione e possa svolgere con il supporto degli stessi il costante monitoraggio

- sull'attuazione regolare del Piano e delle misure di prevenzione da parte dei Dirigenti e Responsabili
- sulla verifica di eventuali rischi non emersi durante la mappatura
- sulla verifica di eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto in esecuzione.

Tale misura si colloca tra quelle ulteriori a disposizione di ogni amministrazione rispetto alle misure indicate come obbligatorie dal Piano Nazionale.

e) I Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione

Il Responsabile anticorruzione individua due gruppi di lavoro composti da dipendenti e a loro affida il compito di svolgere un controllo a campione sull'applicazione di ciascuna delle misure anticorruzione descritte dai Dirigenti nelle schede anticorruzione allegate al Piano; le verifiche si riferiscono ad una annualità e a due/tre Direzioni Organizzative, specificate dal Responsabile anticorruzione, garantendo l'alternanza. I gruppi di lavoro effettuano le verifiche richieste in autonomia e producono al Responsabile una relazione di dettaglio rispetto a quanto analizzato.

f) Il Nucleo di Valutazione

Con il d.lgs. n. 97/2016 risulta rafforzato ulteriormente il ruolo attribuito al Nucleo di valutazione, anche con l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPC e in particolare quelle del NIV.

I NIV rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza, secondo quanto previsto nell'art.14 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. Pertanto il NIV:

- valida la Relazione sulla performance (a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione
- verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione sezione PIAO siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
- verifica i contenuti della Relazione della Performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e a tal fine, il Nucleo può chiedere al RPC le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni dei dipendenti
- in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della performance
- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e può essere coinvolto dall'ANAC per l'acquisizione di ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento

- esprime parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'ANAC.

La Provincia ha sollecitato nel 2024 ANAC in merito ad aggiornamenti rispetto all'avvio del procedimento relativo ai cumuli di incarichi in capo al RPCT della Provincia di Lecco, per il quale l'ente ha comunicato a suo tempo le determinazioni assunte (modifica dell'art.58 "Nucleo di Valutazione" del Regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi). La Provincia ha chiesto nuovamente informazioni in merito alle eventuali azioni intraprese da ANAC volte a risolvere le criticità poste dal coordinamento degli orientamenti ANAC con quanto disposto dall'art. 101 c.2 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020, non disapplicato dal recente CCNL 16.07.2024. Nulla è pervenuto in risposta.

g) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) individuato secondo il Regolamento di organizzazione vigente svolge tutta l'attività inerente i procedimenti disciplinari secondo le disposizioni legislative e contrattuali, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento.

h) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- hanno il dovere di collaborare attivamente con il RPCT
- partecipano al processo di gestione del rischio
- osservano le misure contenute nel PTPC sezione PIAO
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D., secondo le modalità di cui al Codice di comportamento e secondo quanto stabilito con Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. "whistleblower"), la L. 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e il d.lgs n.24/2023
- segnalano casi di personale conflitto di interessi
- osservano il Codice di comportamento
- informano il proprio dirigente ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente"
- danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche di un conflitto di interessi potenziale o apparente, nell'ambito dell'attività da svolgere
- segnalano tempestivamente al dirigente e al Segretario generale l'eventuale sottoposizione a procedimento penale o il rinvio a giudizio, per tutti i reati.

Misura 1: Comunicazione da parte del dipendente del procedimento penale a suo carico o del rinvio a giudizio al proprio Dirigente e al RPCT.

Misura 2: l'Amministrazione, per i reati di cui all'art.3 della l. 1383/1941 deve trasferire il dipendente a un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di

disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento. Per altri reati l'amministrazione valuterà il trasferimento del dipendente.

Responsabile delle Misure 1 e 2: Ogni Dirigente nei confronti del proprio dipendente e il Segretario Generale nei confronti dei Dirigenti.

Misura 3: Acquisire certificato carichi pendenti e certificato casellario giudiziario di ogni dipendente ogni tre anni.

Monitoraggio Misure 1,2,3: verifica triennale a cura del RPCT (l'ultima verifica è stata effettuata nel 2023)

Responsabile della misura: RPCT

- i) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione sono tenuti ad osservare le misure contenute nel Piano e a segnalare le situazioni di illecito.

[Il Piano della prevenzione della corruzione e della Trasparenza \(P.T.P.C.T.\) – sezione PIAO](#)

Nel Piano la corruzione viene definita come **comportamento soggettivo improprio di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma** (o concorra all'adozione di) **una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio** (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".

L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale. Con questo ampliamento resta ulteriormente delimitata la nozione di corruzione, sempre consistente in specifici comportamenti soggettivi di un pubblico funzionario, configuranti ipotesi di reato.

I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "corruzione politica" o "corruzione amministrativa" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.

Le Convenzioni internazionali promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte e del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, così come prima definiti.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi.

Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Con la legge 190/2012 è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione" che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012. L'Autorità ritiene opportuno precisare, pertanto, che naturalmente con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

L'art. 1, co. 36, della l. 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

La redazione del Piano della Provincia di Lecco è frutto dell'analisi sia del contesto interno dell'organizzazione attraverso la puntuale mappatura dei procedimenti/processi dell'ente realizzata attraverso il coinvolgimento di tutti i dirigenti e delle posizioni organizzative sia dall'analisi del contesto esterno e delle dinamiche socio-territoriali in cui opera l'Amministrazione.

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera.

L'Indice di Percezione della Corruzione 2023 (CPI) presentato il 30 gennaio 2024 da Transparency International vede l'Italia confermare il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il nostro Paese al **42°** posto nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione. L'anno precedente l'Italia occupava il 41° posto, mantenendosi sostanzialmente stabile. Transparency International stila una classifica di 180 Paesi sulla scorta del livello di corruzione percepita nel settore pubblico. La valutazione è fatta sulla base di 13 strumenti di analisi e di sondaggi ad esperti. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

“Il consolidamento del punteggio del nostro Paese nel CPI 2023 conferma l'Italia nel gruppo dei Paesi europei più impegnati sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato che è anche frutto dell'applicazione di alcune misure normative adottate in materia di whistleblowing e di appalti pubblici” ha commentato il Presidente di Transparency International Italia - *“In un tempo in cui le guerre e gli altri conflitti internazionali si incancreniscono, pregiudicando i commerci e le normali migrazioni, qualcuno potrebbe pensare che, allora, la corruzione sia tollerabile e che i controlli possano attenuarsi, ma sbaglia. La corruzione nuoce all'economia e mortifica l'integrità delle persone, in ogni epoca e in ogni contesto. Occorre che la politica e i governi mantengano in cima alla loro agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione”*.

In Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione. Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri. Il CPI 2023 conferma l'Italia al **17°** posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca (90 punti), la Finlandia (87) e la Nuova Zelanda (85). In fondo alla classifica Somalia (punteggio 11), e Venezuela e Siria (punteggio 13).

La presentazione dell'Indice riferito al 2024 avverrà a febbraio 2025.

A giugno 2024 l'ISTAT ha pubblicato l'esito dell'indagine statistica sulla corruzione in Italia 2022-2023. L'obiettivo era quello di stimare il numero di famiglie coinvolte in dinamiche corruttive: “alle persone tra i 18 e gli 80 anni di età è stato chiesto, infatti, se a loro stessi o ad un familiare convivente sia stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni per avere un servizio o un'agevolazione.”

L'attenzione è stata rivolta alle esperienze dirette con domande dedicate: “se vi siano stati

scambi, di quali entità, con quali modalità e quali esiti, oltre all'eventuale denuncia dell'episodio." È rilevata anche la conoscenza indiretta di casi di corruzione: "viene chiesto al rispondente se fatti simili siano accaduti nel proprio ambiente ad amici, colleghi e familiari."

Tutte queste situazioni sono state esplorate in otto settori chiave: sanità, assistenza, istruzione, lavoro, uffici pubblici, giustizia, forze dell'ordine, public utilities, tenendo conto dell'effettivo contatto dei rispondenti con i servizi e/o le figure rilevanti per ciascun settore specifico.

Alcune domande sono state dedicate al fenomeno del voto di scambio per le elezioni amministrative, politiche ed europee. E' stata inoltre rilevata la percezione della diffusione della corruzione nell'ambiente delle imprese e della libera professione e, per la prima volta, sono state raccolte alcune informazioni sull'accettabilità della corruzione da parte dei cittadini.



FIGURA 1. FAMIGLIE CHE HANNO RICEVUTO, NEL CORSO DELLA VITA, RICHIESTE DI DENARO, REGALI O ALTRO PER OTTENERE AGEVOLAZIONI O SERVIZI, PER NUMERO DI EPISODI DI CORRUZIONE E SETTORE. Anno 2022-23 per 100 famiglie che hanno avuto richieste (totale famiglie = 1 milione200mila)



FIGURA 3. FAMIGLIE CHE HANNO AVUTO RICHIESTE DI DENARO, REGALI, O ALTRO PER OTTENERE AGEVOLAZIONI O SERVIZI NEGLI ULTIMI TRE ANNI, PER MODALITÀ DELLA RICHIESTA. Anno 2022-2023, per 100 famiglie cui è accaduto (totale famiglie = 297mila)

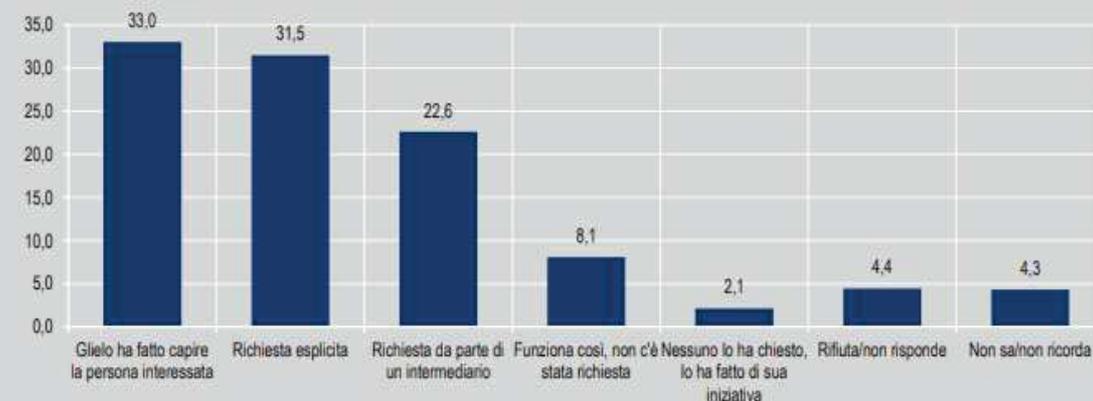




FIGURA 4. PERSONE CHE CONOSCONO QUALCUNO (AMICI, PARENTI, COLLEGHI) A CUI È STATO RICHIESTO DENARO, FAVORI, REGALI PER OTTENERE AGEVOLAZIONI O SERVIZI, PER PRINCIPALI SETTORI. Anni 2015-2016 e 2022-2023, per 100 persone di 18-80 anni (totale persone 2022-2023 = 43milioni 968mila)



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini



FIGURA 5. PERSONE CUI È STATO CHIESTO IL VOTO ALLE ELEZIONI AMMINISTRATIVE, POLITICHE O EUROPEE IN CAMBIO DI FAVORI, DENARO O REGALI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E TIPO DI COMUNE. Anni 2015-2016 e 2022-2023, per 100 persone di 18-80 anni (totale persone 2022-2023 = 43milioni968mila)



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini



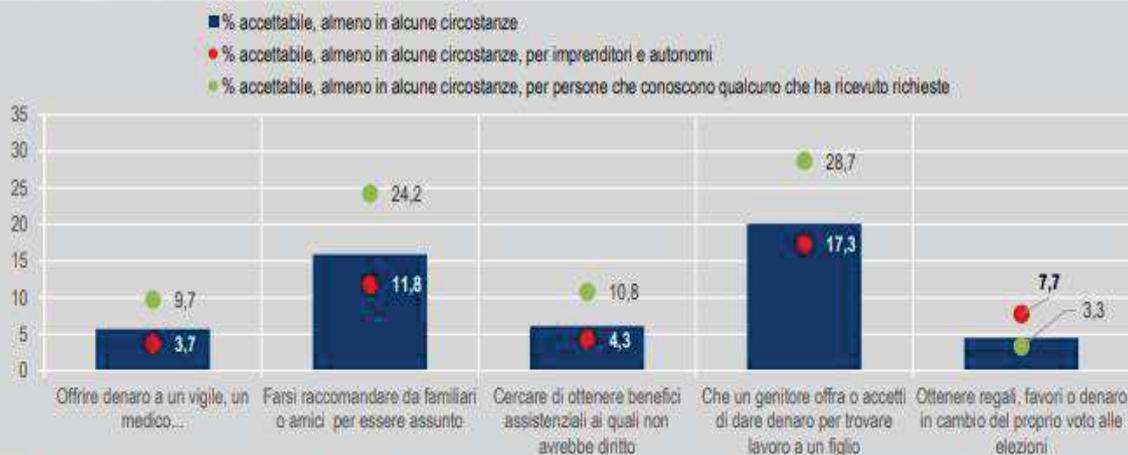
FIGURA 6. OPINIONE DI IMPRENDITORI, LIBERI PROFESSIONISTI E LAVORATORI IN PROPRIO SULLA DIFFUSIONE DELLA CORRUZIONE NEL LORO SETTORE DI ATTIVITÀ PER TIPO DI SERVIZIO O FACILITAZIONE RICHIESTA. Anno 2022-2023, per 100 imprenditori, liberi professionisti o lavoratori in proprio che non hanno ricevuto richieste dirette (totale persone= 7milioni525mila)



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini

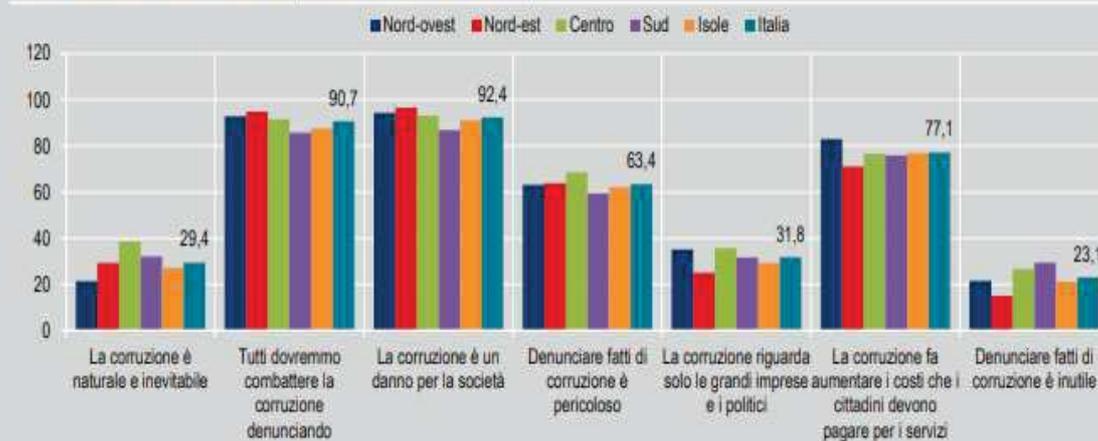


FIGURA 7. PERSONE CHE RITENGONO ACCETTABILE, O ACCETTABILE ALMENO IN ALCUNE CIRCOSTANZE, COMPORTAMENTI LEGATI A DINAMICHE CORRUTTIVE. Anno 2022-2023, per 100 persone di 18-80 anni che non hanno ricevuto richieste dirette (totale = 43milioni338mila)



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini

FIGURA 8. PERSONE MOLTO O ABBASTANZA D'ACCORDO CON ALCUNE AFFERMAZIONI INERENTI IL TEMA DELLA CORRUZIONE, PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. Anno 2022-2023, per 100 persone di 18-80 anni che non hanno ricevuto richieste dirette (totale = 43milioni 338mila)



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini

Risultato: si riscontra una diminuzione dal 2,7% al 1,3% delle richieste ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista rispetto all'edizione del 2015-2016; i cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia. Nel corso della loro vita si stima che il 5,4% delle famiglie abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi; le richieste più frequenti al Centro (6,8%), meno nelle Isole (3,6%). Diminuisce anche la quota di chi conosce persone che hanno avuto esperienze di corruzione: dal 13,1% (2015-2016) all'8,3% (2022-2023).

La Provincia di Lecco ha intrapreso negli anni diverse **azioni di promozione della legalità** soprattutto nell'ambito degli appalti:

- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4 in data 04.02.2015, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 13 della L. n. 136/2010, è stata istituita la Stazione Unica Appaltante, denominata SUA Lecco, con natura di centrale di committenza a servizio

- dei Comuni non capoluogo e di eventuali altri Enti locali, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, secondo quanto disposto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 163/2006;
- con propria deliberazione n. 30 in data 02.02.2010, la Giunta Provinciale ha approvato il c.d. "Patto di legalità", in virtù del quale viene prevista l'inclusione di clausole di etica e responsabilità negli avvisi e nei bandi di gara rendendone obbligatoria la sottoscrizione da parte dei dirigenti preposti all'evidenza pubblica e alle imprese che partecipano alle gare pubbliche di lavori, forniture e servizi pubblici;
 - a seguito dell'approvazione della Giunta Provinciale n. 111 del 18.06.2013, in data 26.06.2013 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti di lavori pubblici. La Provincia di Lecco aveva già intrapreso da anni la strada volta a rafforzare il proprio impegno nell'affermazione dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza, contro ogni forma di corruzione e di illecito, diffondendo una cultura basata sull'etica ed il senso di responsabilità nei rapporti reciproci tra utenti e tra questi e la Pubblica Amministrazione;
 - sottoscrizione in data 15 marzo 2017 del protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici e privati e i cui contenuti risultano molto ampliati rispetto a quelli del Protocollo sottoscritto nel 2013. Infatti lo stesso trova applicazione anche per gli interventi di edilizia privata superiori a 5000 metri cubi e considera anche le questioni in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro. Sono state avviate le attività propedeutiche alla verifica del Protocollo con la Prefettura di Lecco per aggiornarlo alla normativa vigente.

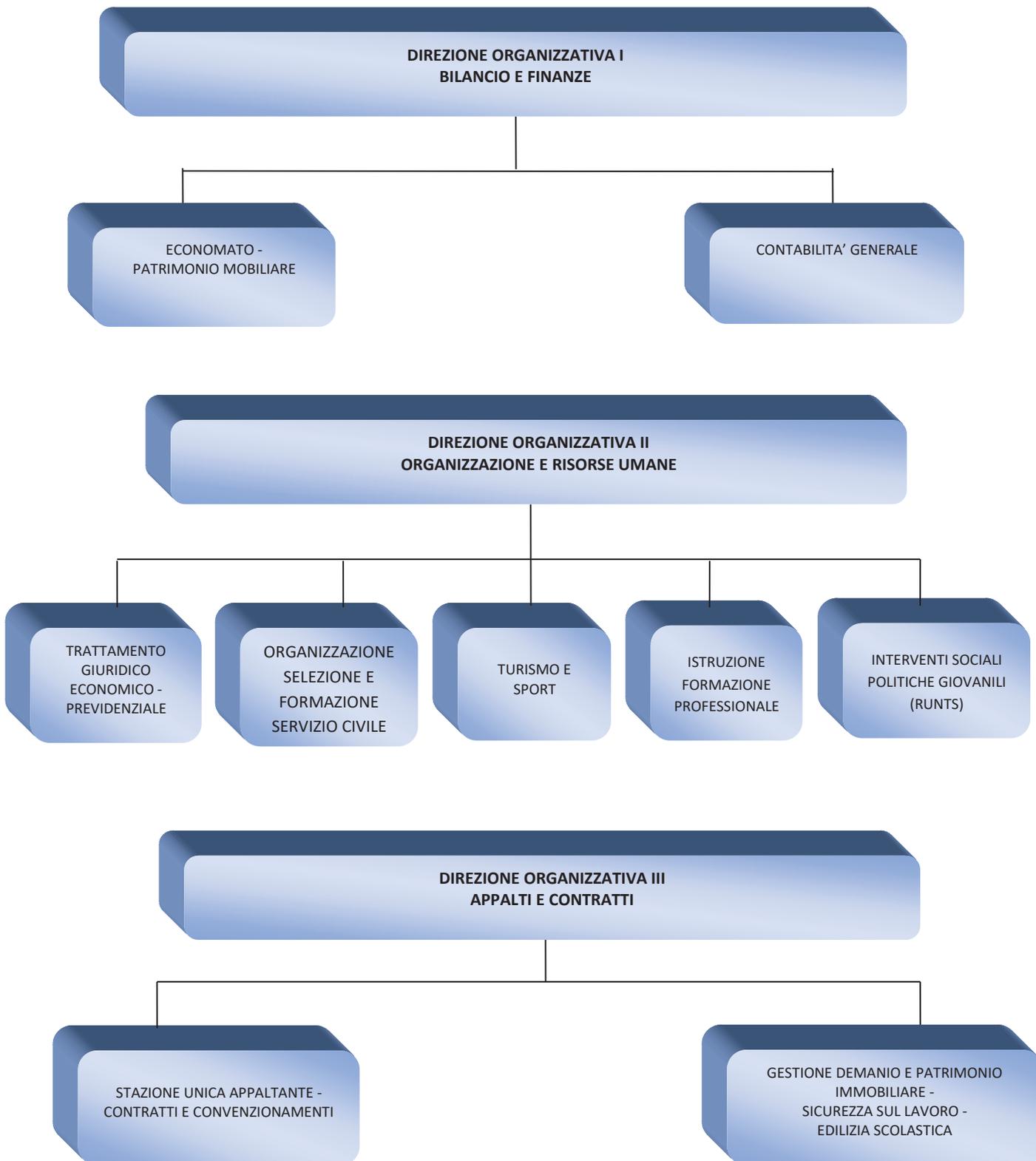
Contesto interno

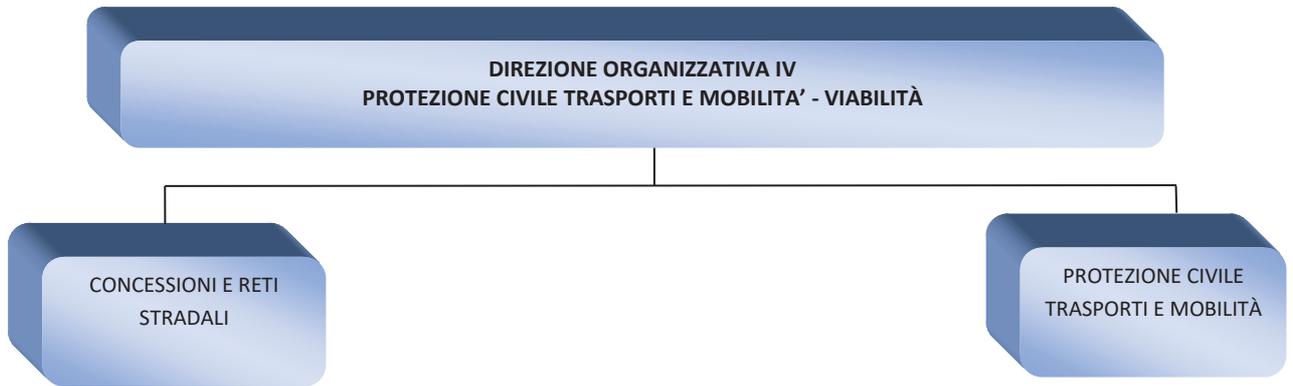
Per ciò che riguarda il contesto interno, il piano è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del «rischio istituzionale».

Con l'entrata in vigore della legge n. 56/2014 è stato operato un radicale riordino del ruolo delle Province e per effetto di tale riforma sono state riviste le competenze ed individuate le funzioni fondamentali che devono esercitare gli enti di area vasta.

Considerato che, a seguito dell'evolversi della legislazione nazionale e regionale, è avvenuto lo scorporo di alcune funzioni non fondamentali che transitano ad altri enti mentre altre funzioni regionali delegate rimangono in capo all'ente (ai sensi della legge regionale n. 19/2015 e successive modifiche e integrazioni), l'Amministrazione provinciale di Lecco ha attuato importanti azioni di razionalizzazione della struttura organizzativa. A partire dal 2016 è stato infatti necessario intraprendere un percorso di riorganizzazione radicale dell'Ente, con accorpamenti delle strutture di massima dimensione (anche per la diversa assegnazione delle funzioni sulla base delle attività fondamentali di competenza della Provincia e di quelle attribuite/delegate dalla Regione) ed è stato necessario apportare un cambiamento organizzativo che consentisse la razionalizzazione delle strutture e delle risorse.

L'attuale struttura organizzativa è stata definita con decreto deliberativo n. 73 del 18.06.2024 che ha modificato l'organigramma dell'ente con decorrenza 01.07.2024, di seguito dettagliato:





Conseguentemente, tenendo conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali, del personale nel frattempo cessato per dimissioni o per mobilità verso altri enti e del personale collocato in prepensionamento e nonostante il numero ridotto di personale presente in dotazione, il consistente carico di lavoro dell'Amministrazione e il carattere di urgenza permanente, è stata effettuata un'analisi sulla nuova riorganizzazione dei procedimenti per ciascuna singola direzione, con indicazione delle attività, dei rischi rilevati e delle relative misure attuate per ridurre o eliminare il rischio corruzione, anche sulla base di quanto effettuato nel Piano precedente e, pur tenendo conto del contesto esterno, sono state individuate all'interno di ogni Direzione Organizzativa le singole mappature e le ulteriori misure specifiche di prevenzione di carattere organizzativo.

La normativa di riferimento per le assunzioni ad oggi è data dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006, cioè il rispetto del limite di spesa media del personale del triennio 2011/2013, e dall'art. 17 del D. L. 30/12/2019 n. 162, convertito in L. 28/02/2020 n. 8, che introduce la regola della sostenibilità finanziaria. Con Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, infatti è entrata in vigore anche per le Province la nuova disciplina delle assunzioni di personale già prevista per i comuni, con l'obiettivo di consentire le assunzioni a tempo indeterminato sulla base della sostenibilità finanziaria dell'ente: viene superata la regola del turn over di cui all'art. 1 comma 845 della Legge 205/2017 e introdotta la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Più precisamente, dal 01/01/2022, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla disciplina vigente di cui all'art. 1, commi 844-846, della L. 205/2017. La norma fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali "leve" per perseguire le finalità di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 e cioè di "consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla L. n. 145/2018". Come espressamente disposto dall'art. 7 comma 1 del decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

La programmazione del fabbisogno di personale triennio 2025/2027, le cui linee di indirizzo sono allegate al DUP 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 65 del 18.12.2024, sarà inserita nel PIAO 2025/2027 e definirà le assunzioni previste nell'ente a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Oltre a quanto esposto, in attuazione dell'art. 1, comma 9 della legge n. 190/2012, il futuro Piano relativo al periodo 2025/2027 verrà elaborato con il precipuo intento di fornire un quadro della valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione e stabilire i più idonei interventi organizzativi (cd. Misure) atti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del «rischio istituzionale», assumendo come riferimento non solo il Piano Nazionale Anticorruzione ma anche le criticità rilevate in sede di applicazione e di utilizzo del precedente PTPC.

Inoltre per garantire l'efficacia del PTPC è stato consolidato il coordinamento tra il suddetto piano e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d. lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i. ossia:

- Il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d. lgs. n. 150 del 2009)
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 d.lgs. n.150/2009)

Il presente Piano è coordinato anche con quanto previsto nel Codice di Comportamento aggiornato, formando così un corpus organico di norme interne finalizzate alla prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa ed alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza amministrativa.

Nel 2024 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fattispecie riconducibili alle ipotesi di cui al Codice penale – libro II - titolo II – Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione.

Individuazione delle attività a rischio attraverso la mappatura dei rischi

Secondo le disposizioni, art.1 comma 8 della legge n. 190/2016 così come modificato dall'art.41, c.1, lettera g) del d.lgs. 97/2016 "attività di elaborazione del PTCPT non può essere affidata a soggetti estranei alle amministrazioni". Ne deriva che la predisposizione del Piano dev'essere svolta da chi opera all'interno perché:

1. ne presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa; di come si configurano i processi decisionali e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti
2. comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'ente e dei suoi uffici.

Ai sensi dell'art. 1 c.9, lett. a) della legge n. 190/2012 come modificato dall'art.41 del d.lgs. 97/2016, il Piano di prevenzione della corruzione individua *"le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori a quelle indicate nel PNA nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Nell'adempimento del suddetto obbligo, ai fini di una corretta individuazione dei processi a rischio e di una coerente pianificazione delle azioni volte alla gestione del rischio, si è reso necessario il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e Responsabili (incaricati di Elevata Qualificazione) che presidiano i diversi ambiti di attività dell'ente ed è stata effettuata la mappatura dei procedimenti a rischio di tutte le Direzioni organizzative

Mappatura dei procedimenti/processi – mappatura dei rischi

Si tratta di un elenco il più completo possibile dei processi maggiormente rilevanti per frequenza, mole e complessità, suscettibile, pertanto, di modificazioni e integrazioni.

Gli esiti dell'attività svolta sono elaborati nella "Scheda Monitoraggio" specifica per ciascuna Direzione, allegate al Piano, e sono state indicate:

- le funzioni di ciascun Dirigente, desunte dall'organigramma generale dell'Ente
- i processi/procedimenti/attività soggetti a rischio di corruzione individuati ai sensi dell'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 ed eventuali ulteriori processi/provvedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Direzione
- i riferimenti normativi, legislativi e regolamentari
- il Dirigente/Responsabile del procedimento, l'Ufficio competente e i dipendenti coinvolti nel procedimento
- le fasi con la descrizione delle stesse e indicazione dei tempi di conclusione di ciascun processo/provvedimento/attività individuato
- l'individuazione del rischio per ciascun processo secondo i parametri definiti dal P.N.A., in funzione delle peculiarità organizzative dell'ente
- Il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto in essere per ridurre o azzerare il rischio
- la valutazione del rischio.

La valutazione del rischio è calcolata tenendo conto degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto.

Nello specifico per la stima del valore della probabilità sono stati utilizzati i criteri:

- discrezionalità del decisore interno
- rilevanza esterna
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo
- efficacia dei controlli

Per ciascun criterio è associata una domanda con un set di risposte predeterminate. A ciascuna risposta, infine, è associato un punteggio (da 1 a 5), che consente di convertire ciascun fattore in un valore numerico. Le domande e i punteggi sono riassunti nelle tabelle seguenti:

DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO - Il processo è discrezionale?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No. È del tutto vincolato
2	È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
3	È parzialmente vincolato solo dalla legge
4	È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
5	È altamente discrezionale

RILEVANZA ESTERNA - Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
2	No. Ha come destinatario finale un ufficio interno
5	Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Comune

COMPLESSITA' - Si tratta di un processo complesso, che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive, per il conseguimento del risultato?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No, il processo coinvolge una sola P.A.
3	Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni
5	Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni

VALORE ECONOMICO - Qual è l'impatto economico del processo?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Ha rilevanza esclusivamente interna
3	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es: concessione di borsa di studio per studenti)
5	Comporta l'attribuzione di notevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento appalto)

FRAZIONABILITA' - Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, che, considerate complessivamente, assicurano lo stesso risultato (ad es. una pluralità di affidamenti ridotti)?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No
5	Sì

EFFICACIA DEI CONTROLLI - Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
2	Sì, è molto efficace
3	Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
4	Sì, ma in minima parte
5	No, il rischio rimane indifferente

Il valore della probabilità di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (evento improbabile), il valore massimo 5 (evento altamente probabile).

VALORE	PROBABILITÀ
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

Analisi dell'impatto degli eventi di corruzione

Gli eventi di corruzione possono colpire e danneggiare l'amministrazione pubblica in quattro modi diversi, quattro modalità di impatto attraverso cui determinare l'importanza (o gravità) dell'impatto di un evento di corruzione:

- Impatto organizzativo (si tratta di un impatto di tipo "quantitativo", perché dipende dal numero di persone che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente)
- Impatto economico (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'amministrazione si siano già verificati eventi di corruzione)
- Impatto reputazionale (che è influenzato dal modo in cui le notizie, su precedenti casi di corruzione, sono state fornite all'opinione pubblica dai giornali)
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine (che è "qualitativo" e cresce in relazione al "peso organizzativo" dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente)

A ciascuna modalità di impatto è dedicata una sola domanda, con un set di risposte predeterminate. Come nel caso della probabilità, anche qui alle risposte è associato un punteggio (da 0 a 5), che consente di assegnare a tutte le modalità di impatto un valore numerico. Le domande e i punteggi sono riassunti nelle tabelle seguenti:

IMPATTO ORGANIZZATIVO - Rispetto al totale del personale, impiegato nel singolo ufficio competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Fino a circa i 20%
2	Fino a circa il 40%
3	Fino a Circa il 60%
4	Fino a circa l'80%
5	Fino a circa il 100%

IMPATTO ECONOMICO - Nel corso degli ultimi 5 anni, sono state pronunciate sentenze della corte dei conti a carico di dipendenti e dirigenti dell'amministrazione, o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti dell'amministrazione, per la medesima tipologia di evento o per tipologie analoghe?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No.
5	Sì.

IMPATTO REPUTAZIONALE - Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati, su giornali o riviste, articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
0	No
1	Non ne abbiamo memoria
2	Sì, sulla stampa locale
3	Sì sulla stampa nazionale
4	Sì sulla stampa nazionale e locale
5	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale

IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE - A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	A livello di addetto
2	A livello di collaboratore o funzionario
3	A livello di dirigente di ufficio non generale, ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa
4	A livello di dirigente di ufficio generale
5	A livello di direttore generale/segretario generale

La gravità dell'impatto di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (impatto marginale), il valore massimo 5 (impatto superiore).

VALORE	IMPATTO
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

Determinare il livello di rischio - La matrice del rischio

Conoscendo la probabilità di un evento di corruzione e la gravità del suo impatto, è possibile determinarne il livello di rischio. Il livello di rischio si ricava moltiplicando il valore della probabilità (P) e il valore dell'impatto (I), per ottenere un valore complessivo, che esprime il livello di rischio (L) dell'evento di corruzione ($L = P \times I$). Il prodotto $P \times I$ è un numero che descrive il livello di rischio di un evento di corruzione e che dice quanto è grande il rischio generato da tale evento.

Allora, $L = P \times I$ descrive il livello di rischio in termini di Quantità di rischio.

La probabilità e l'impatto di un evento di corruzione dipendono da certe caratteristiche dei processi e degli uffici in cui l'evento potrebbe accadere: discrezionalità, valore economico, controlli, numero di persone dell'ufficio addette al processo, ruolo di soggetti che nell'ufficio potrebbero attuare l'evento, ecc.... Quindi, l'analisi del rischio (determinando il livello di rischio degli eventi di corruzione) consente anche di individuare i processi, gli uffici e i soggetti maggiormente esposti al rischio di corruzione.

L'insieme dei possibili valori della Quantità di rischio è rappresentato nella matrice seguente:

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

Pertanto, per semplificare e facilitare il raffronto fra gli eventi di corruzione, può essere utile “raggruppare” i valori della matrice indicando, con colori differenti, quali valori individuano un livello di rischio medio - basso, quali un livello di rischio rilevante e quali, infine, un livello di rischio elevato. Questa “semplificazione” può essere operata utilizzando una Matrice del Rischio che prevede solo 3 livelli di rischio differenti, come quella riprodotta qui sotto:

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

Medio-basso	Rilevante	Elevato
da 1 a 9	da 10 a 15	da 16 a 25

Gli aggettivi “medio-basso”, “rilevante” e “elevato” descrivono non solo quanto, ma anche come gli eventi di corruzione influiscono sull’organizzazione, in termini di entità e probabilità dei danni che può causare.

I tre colori della matrice del rischio (e gli aggettivi ad essi corrispondenti) denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare un’organizzazione.

Trattamento del rischio

Le azioni e le misure previste nel Piano contribuiscono a mitigare e, laddove possibile, al graduale superamento dei rischi individuati e associati ai processi mappati.

Viene effettuata in corso d’anno una verifica per ciascun procedimento dell’effettiva attuazione della misura individuata per ridurre o azzerare il rischio corruttivo e, in caso di

mancata attuazione, viene richiesto a ciascun dirigente di specificare i tempi entro i quali si prevede di attuare la misura indicata.

Il presente Piano è stato redatto con il solo impiego di professionalità interne senza ricorso ad attori esterni e senza ulteriori oneri finanziari.

Azioni e misure di contrasto generali e trasversali per contrastare la corruzione

Al fine di costruire un sistema organico e il più possibile unitario sono state adottate e misure generali applicabili a una generalità di processi.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni

La Provincia di Lecco adotta meccanismi di controllo sulla formazione e attuazione delle decisioni assunte, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine, e con particolare riferimento agli atti rientranti nei settori che presentano un elevato rischio di corruzione, il responsabile dell'anticorruzione e trasparenza, con le modalità indicate nel Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei titolari di cariche elettive effettua un controllo interno di regolarità amministrativa successivo sulle determinazioni dirigenziali di tutti i Servizi dell'Ente. Attraverso una verifica a campione effettuata utilizzando un sistema informatico si procede all'estrazione in modo casuale degli atti amministrativi, considerando un periodo temporale definito; tali atti vengono esaminati dal gruppo sui Controlli Interni, nominato dal Segretario Generale e posto sotto il proprio coordinamento, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei Titolari di cariche elettive, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11 del 4 marzo 2013.

Come indicato nella Relazione sul controllo successivo di regolarità degli atti - ai sensi dell'art. 5 comma 6 del vigente Regolamento sui controlli interni dell'Ente, particolare attenzione è rivolta al controllo delle motivazioni e dei presupposti di fatto delle determinazioni, con particolare riferimento all'applicazione del principio di rotazione.

Nelle determinazioni si dà atto del rispetto del principio di rotazione degli affidamenti di cui all'art.49 del D.lgs. 36/2023 come declinato nelle "*Linee guida per l'applicazione del principio di rotazione nelle procedure di cui all'art. 50*" (prot. 61575/2023) approvate dalla Provincia di Lecco che all'art. 2.2 dispongono che la rotazione si applica ad appalti appartenenti alla medesima fascia di importo. E' stato inoltre attivato un sistema a disposizione di tutti gli utenti di consultazione di un elenco riepilogativo di tutti gli affidamenti disposti dall'Ente, pubblicato sul sito web nella sezione *Bandi di gara e Contratti* dell'Amministrazione Trasparente, per verificare che all'operatore economico non sia stata affidata alcuna prestazione rientrante nel medesimo settore di servizi e nella medesima fascia di importo da altre Direzioni Organizzative dell'Ente

In materia di controllo sul possesso dei requisiti degli operatori economici a contrarre con la Pubblica Amministrazione ciascuna Direzione organizzativa dell'Ente ha proceduto ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 36/2023 ad assumere indicazioni per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000 euro sulla campionatura dei requisiti dichiarati. Le misure adottate dalle Direzioni organizzative definiscono campionature di due tipologie utilizzando il criterio cronologico: 1) sottoporre a controllo una procedura di gara ogni 10 procedure 2) definire la percentuale del 50% per i controlli sulle procedure.

Misura: Dichiarazione annuale a firma di ciascun Dirigente sul rispetto della misura di controllo dei requisiti sugli operatori economici definita all'interno della propria Direzione, compilando il format predisposto dal RPCT.
Monitoraggio: annuale – Per il 2024 tutti i Dirigenti hanno sottoscritto la dichiarazione relativa.
Responsabile: RPCT

Il cittadino che legge l'atto amministrativo vuole e deve capire a cosa serve quell'attività, vuole capire perché è stato affidato a quel soggetto e non ad un altro: per questo si richiede particolare attenzione sulle motivazioni perché questo significa lavorare anche sulla trasparenza.

Gli esiti dei controlli interni vengono portati a conoscenza dei Revisori dei Conti, dei Dirigenti, dei Responsabili dei Servizi, degli Organi di Valutazione e del Consiglio Provinciale per quanto di competenza. La relazione semestrale sulle attività viene pubblicata nella sezione Altri contenuti dell'Amministrazione trasparente.

La formazione

Con l'introduzione del sistema di prevenzione della corruzione previsto dalla legge 190 del 2012, la formazione viene espressamente prevista come una misura generale e obbligatoria di prevenzione e mitigazione del rischio corruzione. Per garantire un'adeguata formazione pertinente al presente Piano e assicurare una generale diffusione della cultura della legalità, la Provincia si è impegnata ad attivare specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di legalità, integrità, trasparenza e pubblicità.

Le attività formative che sono state realizzate nel corso dell'anno 2024 si sono svolte prevalentemente in modalità telematica e hanno riguardato diverse tematiche: applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, la transizione digitale, la trasparenza amministrativa, in materia di personale, in materia economica - finanziaria, privacy e in particolare sono stati organizzati diversi appuntamenti formativi specifici in materia di conferimento di appalti di servizi, forniture e lavori.

Nel dettaglio si sono svolti webinar/seminari sulle seguenti tematiche:

- Nuovo Codice Appalti ed e-procurement: PADIGITALE
- Il conflitto di interessi, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici (I ed.)
- Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza e Codice dei contratti
- Il Piano Triennale per l'informatica nella PA 2024-2026
- L'aumento dell'efficienza quale principale misura organizzativa/obiettivo di contrasto alla mala- administration
- Webinar La radicale rivisitazione del whistleblowing operata dal d.lgs. n. 24/2023. Analisi della giurisprudenza più significativa e delle risposte date dall'Anac sui quesiti in materia
- Condotta etica dei dipendenti pubblici e leadership etica

- Le pubblicazioni online sui siti istituzionali: rischi sottovalutati e concrete responsabilità. Regole, rimedi e soluzioni.
- L'anticorruzione nel nuovo sistema degli appalti pubblici
- Il conflitto di interessi, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici (II ed.)
- Etica Professionale, Leadership e Lavoro di squadra
- Accesso civico e trasparenza
- L'utilizzo dei social media e codice comportamento dpr 81
- La legge 241/1990: l'accesso agli atti
- Conflitto di interessi e pantouflage (anche alla luce della bozza di linee guida Anac in consultazione)
- Mindset individuale e dialogo interno
- Corso benessere organizzativo e pari opportunità
- Corso discipline ordinistiche - crediti deontologici obbligatori per mantenimento iscrizione all'ordine
- Pensiero critico e risoluzione dei conflitti
- conquistare la serenità: gestione del tempo, pazienza, flessibilità e creatività
- Webinar ANCI-DTD "Migrazione e gestione dei contenuti. Mappare, riorganizzare e mantenere i contenuti secondo l'architettura del nuovo sito
- La piattaforma di e-procurement di Aria certificata dal 1° gennaio 2024 dalla fase di progettazione alla fase di affidamento
- Il Partenariato Pubblico Privato nel nuovo Codice dei contratti: quali opportunità per i Comuni
- Funzioni, compiti e responsabilità del direttore dei lavori
- Corso Appalti in collaborazione con il Politecnico di Milano
- Il conflitto di interessi, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici (I ed.)
- Digitalizzazione e Appalti pubblici. Tutte le modifiche con focus sul eDGUE
- Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico – FVOE
- Le assunzioni e lo svolgimento dei concorsi: le nuove regole
- Valutazione idoneità tecnico professionale e ruolo impresa affidataria
- La digitalizzazione integrale del ciclo dell'appalto nel Nuovo Codice - Metodi e strumenti per la PA.
- Applicazione delle linee guida per i ponti esistenti
- Gestione del patrimonio immobiliare pubblico. Concessione, locazione e comodato
- Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive su aree pubbliche e private
- Digitalizzazione e Appalti pubblici. L'impatto del nuovo codice sulle procedure di acquisto esercitazione su MEPA
- Pari Opportunità, contrasto al fenomeno del mobbing e delle molestie
- Appalti e Terzo Settore. Come gestire gli affidamenti tra appalti e co-progettazione
- Gestione fiscale degli incarichi attribuiti a personale esterno
- Verso la qualificazione a regime delle stazioni appaltanti: suggerimenti operativi e casi pratici sulla riorganizzazione delle CUC
- La corretta motivazione degli atti amministrativi anche alla luce della più recente giurisprudenza
- La corretta gestione dei veicoli fuori uso e dei veicoli abbandonati
- La transazione e gli strumenti deflattivi del contenzioso anche sugli interventi PNRR alla luce dei profili di responsabilità erariale

- Gestione della fase esecutiva dell'appalto, con riferimento agli strumenti di risoluzione delle conflittualità con l'operatore economico. Autotutela, rimedi stragiudiziali, risoluzione del vincolo contrattuale
- Programma dei Controlli dei servizi Pubblici locali ex art. 28 d.lgs n. 201/2022
- La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica: la scrittura privata semplice, la stipula degli atti pubblici e delle scritture private con firma autenticata"
- laboratorio: il nuovo codice dei contratti e i contratti sottosoglia in SINTEL".
- il bilancio degli ETS
- Il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari. Decreto-legge n. 112/2008
- Incarichi esterni di patrocinio e consulenza legale tra codice appalti d.lgs. 36/2023 ed equo compenso l. 49/2023
- Il conferimento degli incarichi da parte degli enti locali
- Come si va in pensione nel 2024?
- Tutte le novità alla luce della Legge di Bilancio per il 2024
- Modulo 2- L'iscrizione al RUNTS e al Registro delle imprese: normativa, casi e questioni
- Imposta di bollo: termini e modalità di pagamento
- Corso base addetti antincendio - teoria e pratica
- Corso di aggiornamento addetti Antincendio - teoria e pratica
- CU2024
- La gestione degli incidenti tra direttiva NIS 2, GDPR e DDL Cybersicurezza
- Il lavoro di squadra-tecniche di attivazione delle risorse personali
- Le novità su stipendi e contributi 2024
- Il tutor della Formazione a Distanza (FAD) in Protezione Civile"
- Previsione, allertamento e monitoraggio temporali: seminario online per gli enti locali della Regione Lombardia"
- L'Autorizzazione Paesaggistica in regime ordinario e semplificato e l'accertamento di compatibilità"
- Coordinamento sul Runts tra Regione e Province sulla riforma dello sport
- Webinar: Finanziamenti Europei, laboratorio progettuale per comuni di piccole dimensioni
- Titoli edilizi: principi di fondo e figure del D.P.R. 380/2001, innovazioni (normative e giurisprudenziali), profili applicativi"
- Disability Manager e dirigente per l'inclusione dei disabili nelle pa: le assunzioni obbligatorie dopo il d.lgs. n. 222/2023"
- Webinar: guida alla compilazione e alla presentazione del modello unico di dichiarazione ambientale – MUD
- Corso avanzato di specializzazione di 2 giornate sulla busta paga 2024"
- Utilizzo di Passweb o invio della DMA? Le novità dopo la legge di bilancio
- Le emissioni in atmosfera delle attività produttive alla luce delle recenti modifiche del Testo Unico dell'Ambiente
- Corso interno sulla contabilità
- BIM: Aspetti normativi e contrattuali
- Corso AUA e AIA
- Formazione specialistica per funzionari comunali di protezione civile per interventi in ambito idraulico e idrogeologico in pianura"
- corso privacy su nomina responsabile "esterno"
- Strumenti per la gestione dello stress e dei conflitti in ambito lavorativo, contrasto agli stereotipi

- La contabilità ACCRUAL nelle Amministrazioni pubbliche
- Approfondimento sul Registro Elettronico Nazionale Per La Tracciabilità Dei Rifiuti - RENTRI
- Corso interno sulla Scrittura comunicativa
- Corso Dal Fotovoltaico alle comunità energetiche
- Paesaggio 2024: innovazioni (normative e giurisprudenziali) - l'emersione del paesaggio diffuso, oltre i beni vincolati - le autorizzazioni e gli abusi paesaggistici docente
- Corso di formazione per l'analisi e riduzione del rischio durante l'attività in ambiente naturale
- Intelligenza emotiva - gestione delle emozioni
- Il ruolo del DEC. I compiti all'interno del Codice degli Appalti n. 36/2023,
- Il decreto salva-casa. Le modifiche al TUEdilizia
- Il conferimento degli incarichi da parte degli enti locali
- Corso aggiornamento RLS
- Videosorveglianza e protezione dei dati personali: come governare la tecnologia nel rispetto della normativa
- GDPR e PA – Corso avanzato: approfondimento dei principali adempimenti
- Congresso Nazionale Torino - Società Italiana Di Criminologia Anno 2024
- PNRR Istruzione - Edilizia scolastica - Incontro per le Province sulla rendicontazione dei progetti
- Master social media e pa
- La gestione del COC: esercitazione pratica su casi reali
- Corso per esperto sollevamento carichi, controllo funi e accessori di sollevamento
- Bilancio consolidato 2023
- Il Salva-Casa dopo la conversione in Legge. Le modifiche al TUEdilizia
- Piano formativo RL. I Modulo: Il bilancio delle competenze
- Applicazione delle Linee guida dei ponti esistenti (7gg) - Modulo II
- Il bilancio degli Enti Locali, approccio manageriale nella predisposizione del documento di programmazione
- I reati del codice della strada: con aspetti pratici e operativi
- L'Intelligenza Artificiale al servizio della Data Protection
- Giornate di Studio: mente e luoghi. Un approccio multidisciplinare alla reinvenzione degli avanzi
- La nuova procedibilità delle lesioni dolose e stradali
- L'Autorizzazione Unica Ambientale
- "corso: 1. Comunità Energetiche Rinnovabili; 2. Procedure di scioglimento di ETS con e senza PG e di cancellazione dal RUNTS senza scioglimento (devoluzione incremento patrimoniale). 3. Qualifica commerciale dell'ETS dal punto di vista fiscale e civilistico e relativa distinzione;
- Ultime novità in tema di appalti dopo la digitalizzazione. Come gestire una gara di appalto ed affrontare le criticità operative
- Imposta di bollo
- La riforma della contabilità pubblica secondo il principio ACCRUAL
- il collegio consultivo tecnico
- Principali novità in materia di gestione del personale. Il fondo per la contrattazione decentrata
- Gli aggregati recuperati nelle infrastrutture stradali: i CAM strade
- Laboratorio: La valorizzazione del patrimonio culturale

- Processi di lavoro più efficienti con l'I.A.: soluzioni organizzative di successo
- GDPR: Adempimenti, documentazione, Casi pratici
- La nuova disciplina dei centri comunali di raccolta
- Il c.d. Decreto Salva Casa: novità normative e spunti applicativi a seguito della conversione in legge
- Piano formativo RL. II Modulo: La certificazione delle competenze secondo il modello lombardo
- Corso sull'inclusività (3 edizioni)
- Terzo settore: Aggiornamento Riforma:1: Le tipologie di Enti del Terzo settore. 2: Trasparenza [Rendicontazione sociale per cassa e per competenza, Attività diverse, Raccolte fondi e 5 per mille]. 3: Bilancio per competenza. 4: Bilancio per cassa
- Applicazione delle Linee guida dei ponti esistenti - Modulo III - Modelli informativi digitali e tecnologie innovative
- La costruzione di un sistema di controllo di gestione
- Novità contenute nello schema di Correttivo al Codice appalti
- Laboratorio RADON: strumenti per la prevenzione, mitigazione e risanamento del Gas Radon nelle opere pubbliche e responsabilità del datore di lavoro
- QGIS: introduzione ai GEOGRAPHIC INFORMATION SYSTEM (GIS)""
- Le modifiche introdotte con la nuova disciplina e l'impatto sugli enti associativi a partire dal 2025
- Il RENTRI e la nuova disciplina della tracciabilità dei rifiuti
- La responsabilità amministrativa alla luce delle novità in itinere
- La riforma del terzo settore nel percorso dell'autorizzazione comunitaria.
- La gestione del patrimonio della PA
- Trattamento avanzato delle acque reflue civili e industriali, tecnologie e soluzioni innovative
- Codice dei contratti pubblici, Trasparenza, BDNCP
- Tavolo Tecnico Progetto Next Generation EU: Rimodulazione "Pnrr"
- L'Atlante del lavoro e delle qualificazioni: nodo strategico a supporto dei servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente. l'evoluzione del sistema informativo e informatico di Atlante
- Corso di aggiornamento addetti Antincendio - teoria e pratica
- Piano formativo RL. III Modulo: l'economia lecchese
- Piano formativo RL. IV Modulo: Paino sviluppo competenze degli operatori e responsabili CPI della Regione Lombardia- L'orientamento specialistico
- Formazione per responsabilità penali e civili in materia di protezione civile
- La radicale rivisitazione del whistleblowing operata dal d.lgs. n. 24/2023. Analisi della giurisprudenza più significativa e delle risposte date dall'Anac sui quesiti in materia

Nell'ambito della formazione specifica diretta a coloro che operano in un settore quale quello degli Appalti, tendenzialmente settore con il rischio corruttivo più elevato, va evidenziato che il Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con l'Ufficio Formazione, dopo il riscontro positivo ottenuto con i corsi di formazione in materia di lavori, servizi e forniture realizzati a partire dall'anno 2020, nell'ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come "Casa dei Comuni", anche nel 2024 ha organizzato in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano, sulla base delle

richieste ed esigenze formative evidenziate in un questionario compilato dai partecipanti che hanno partecipato all'edizione dell'anno precedente, un corso di approfondimento di taglio teorico – pratico in materia di appalti di 8 giornate , che si sono svolte tra settembre e dicembre 2024. Il corso, svolto in modalità in presenza, ha approfondito le seguenti tematiche:

1. La progettazione della gara e del capitolato
2. l'avvio delle procedure di gara; i criteri di aggiudicazione; il disciplinare di gara e la gestione delle procedure
3. la valutazione delle offerte e l'aggiudicazione della gara
4. l'esecuzione; il subappalto
5. Il sottosoglia; il nuovo codice degli appalti: l'analisi della prima prassi applicativa
6. Le partnership pubblico-privato: procedure innovative e dialogo competitivo
7. Le partnership pubblico-privato: concessioni e project financing
8. I servizi sociali e servizi alla persona; i servizi riservati e servizi culturali

Si evidenzia altresì che è intenzione dell'ente organizzare l'edizione 2025 del corso Appalti per tutti i Comuni del territorio lecchese che aderiscono alla convenzione SUA dell'ente.

Inoltre, l'ufficio Formazione anche in vista degli obiettivi previsti dal PNRR ha provveduto a segnalare a tutti i dirigenti il percorso di formazione "**Easy appalti**" della Scuola IFEL, con il quale si propone di accompagnare e assistere gli enti locali nell'attuazione della riforma introdotta dal nuovo Codice dei contratti pubblici: Programmazione, progettazione, controllo e gestione dei processi sono gli argomenti che la piattaforma EASY propone agli utenti attraverso eventi di formazione dedicati. Sono disponibili tutti i materiali prodotti nel corso delle attività formative realizzate e sono filtrabili per categoria e tag tematici associati.

Nell'ambito della Competenza digitale l'Ufficio Formazione ha implementato la formazione e- learning soprattutto in questo frangente storico dove "la competenza digitale" è diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività.

A questo proposito, oltre ai vari corsi di formazione in materia di transizione digitale, a partire dal 2022 l'Ente ha dato un forte impulso al processo di "alfabetizzazione digitale" aderendo all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: trattasi di un'iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere, attraverso un test di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti (non specialisti IT), una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione.

Al 31.12.2024 tutti i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa hanno raggiunto il livello avanzato per le 5 aree di competenza previste e nello specifico su tutti gli 11 moduli contenuti del Syllabus:

1) Dati, informazioni e documenti informatici

- a) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- b) Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- c) Conoscere gli Open Data

2) Comunicazione e condivisione

- a) Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- b) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA

3) Sicurezza

- a) Proteggere i dispositivi
- b) Proteggere i dati personali e la privacy

4) Servizi on-line

- a) Conoscere l'identità digitale
- b) Erogare servizi on-line

5) Trasformazione digitale

- a) Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- b) Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

L'iniziativa proseguirà nell'anno 2025 con la formazione e-learning a una parte dei neoassunti finalizzata al raggiungimento del livello intermedio/avanzato nelle 5 aree di competenza.

Nell'ambito della piattaforma Syllabus inoltre è stato reso disponibile un percorso trasversale di particolare rilievo denominato "**RIFORMA MENTIS**", sempre su iniziativa della Funzione Pubblica con la specifica finalità di promuovere la cultura del rispetto a partire dalla Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani. Tutti i dipendenti dell'ente hanno effettuato il corso.

La Provincia di Lecco ha attivato nel 2024 un corso di formazione per fornire elementi utili per una **scrittura** corretta, chiara, efficace, comunicativa, adeguata ai diversi atti, documenti, lettere, strumenti di comunicazione utilizzati in ambito lavorativo. L'obiettivo principale è rendere le informazioni e le comunicazioni immediatamente comprensibili e accessibili a tutti gli interlocutori (cittadini, enti, imprese, associazioni, ...), garantire l'uniformità, la trasparenza e l'omogeneità dei messaggi ed evitare pluralità di comunicazioni settoriali disomogenee. Il corso è rivolto ai referenti della comunicazione/trasparenza e ai dipendenti il cui lavoro quotidiano di scrittura ha un forte impatto sull'esterno. E' stato articolato su un livello base sulle nozioni fondamentali e sulle tecniche di scrittura comunicativa. Il corso verrà riproposto nel 2025, a seguito del riscontro positivo ottenuto.

La programmazione della formazione viene strutturata con approcci differenziati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto nell'amministrazione.

La programmazione della formazione è in fase di definizione continua, una sorta di "Work in progress" in quanto si cerca di realizzare corsi e seminari di formazione tenendo conto delle esigenze, delle richieste degli addetti ai lavori stando al passo con le continue novità legislative.

Trattasi di una misura finalizzata a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo che punta ad esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno della corruzione.

Con delibera di Consiglio Provinciale n. 7 del 06/03/2023 inoltre la Provincia di Lecco ha aderito a "Avviso Pubblico Enti locali e Regioni contro le mafie", Associazione costituitasi nel 1996 che riunisce Regioni, Province e Comuni impegnati nel diffondere i valori della legalità costituzionale, della democrazia, della cittadinanza attiva e responsabile.

È stata attivata la possibilità di accedere, attraverso le credenziali, alla piattaforma online di Avviso Pubblico <https://www.avvisopubblico.it/home/> per scaricare materiale informativo. A ottobre 2023 a Villa Monastero di Varenna, di proprietà della Provincia, è stata ospitata una riunione del coordinamento provinciale di Avviso Pubblico.

In data 11 luglio 2024 è stata organizzata, in collaborazione con l'Associazione Avviso Pubblico a cui la Provincia di Lecco aderisce dal 2023, una sessione formativa in presenza rivolta agli amministratori dei Comuni della provincia di Lecco.

L'Amministrazione ha voluto approfondire in particolare le seguenti tematiche:

- il gioco d'azzardo patologico;
- la procedura di concessione di beni confiscati alla mafia;
- l'istituzione di sportelli Sovraindebitamento.

I temi sono stati trattati secondo una metodologia pratica, che prevede la presentazione di buone pratiche/casi di studio, le quali possono fungere da spunto operativo per l'azione nel contesto organizzativo degli Enti partecipanti.

Anticorruzione come obiettivo strategico della Performance

Le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza hanno portato alla necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, come da indicazioni dell'ANAC (delibera Civit n. 6/2013).

Il ciclo di gestione della Performance è stato strutturato come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa (definizione degli obiettivi e misurazione dei risultati) e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è lo strumento metodologico che regola lo svolgimento delle fasi del ciclo delle performance, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs n. 74/2017.

Il sistema di misurazione delle performance organizzativa e della performance individuale, introdotte con il summenzionato D.Lgs n. 150/2009, è strettamente collegato alla necessità di creare valore pubblico, come introdotto dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Recentemente la normativa ha introdotto nell'ordinamento degli enti locali il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già esistenti, in particolare il Piano della performance.

Infatti il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), come nuovo documento di programmazione unico, ha incorporato al suo interno, tra questi, il Piano delle

performance oltre al Programma triennale del fabbisogno del personale e al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli obiettivi di performance individuati nel Piano sono strettamente collegati alle linee strategiche individuate dal Piano del Governo – linee di mandato e dal Documento Unico di Programmazione.

Nel processo di misurazione e valutazione è assicurato l'apporto partecipativo dei principali stakeholders; infatti la performance organizzativa tiene conto dei risultati delle indagini di customer satisfaction.

Inoltre le strutture organizzative vengono valutate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno.

Il monitoraggio periodico e la verifica dei risultati conseguiti consentono di apprezzare la prestazione svolta dalle strutture e il grado di miglioramento del processo, in termini di efficienza, efficacia o outcome.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che attuano per l'applicazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel PIAO - sezione Performance. Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in tema di obiettivi per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

L'evoluzione del Piano della Performance come sezione del PIAO e l'integrazione con il Piano Anticorruzione si è concretizzata grazie ad un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel PIAO e quelli del Piano Anticorruzione, ma soprattutto grazie ad una coerenza nella redazione degli stessi.

Alla base della definizione delle diverse tipologie di obiettivi risiede, infatti, la medesima volontà di raggiungere, con maggiore efficienza e ottimizzando le risorse finanziarie, umane e la tempistica, la *mission* dell'Ente: "migliorare per meglio soddisfare i bisogni espressi dagli stakeholder".

È stata redatta una scheda di performance che monitora e verifica il rispetto degli obblighi del d.lgs. n.33/2013 e della L.190/2012, integrando in questo modo il sistema di misurazione della Performance Organizzativa rispetto agli ambiti analitici di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/09, riconducibili ai macro ambiti individuati nella delibera Civit n. 104/10.

La scheda "Anticorruzione e trasparenza", integrata nel PIAO – sez. Performance, costituisce obiettivo strategico intersettoriale per tutti i servizi dell'Ente.

Codice di comportamento/Responsabilità disciplinare

Il **Codice di comportamento** non richiede di essere modificato ogni anno, è uno strumento che, di per sé, dovrebbe garantire stabilità nel tempo, quindi può essere rivisto, aggiornato in una logica di concretezza ma non di ripetizione delle norme del codice dei dipendenti pubblici, analizzando quali comportamenti all'interno dell'amministrazione richiedono dei correttivi.

Una volta costruito il codice rimane tendenzialmente stabile e diviene punto di riferimento importante per chi lavora all'interno dell'amministrazione

L'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001 ha previsto che il Governo definisca un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- la qualità dei servizi
- la prevenzione dei fenomeni di corruzione
- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico

Nel pieno rispetto dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. n.165/2001 la Provincia di Lecco, previa pubblicazione dell'avviso, della procedura aperta alla partecipazione ai fini dell'approvazione del Codice di comportamento e previo parere obbligatorio del proprio Nucleo di Valutazione, con delibera della Giunta Provinciale n. 7 del 13.01.2014, ha approvato il Codice di comportamento dell'ente.

Il codice è stato pubblicato sulla rete intranet, sul sito dell'Amministrazione e nella sezione Amministrazione Trasparente e viene consegnato al dipendente al momento dell'atto di assunzione.

Con deliberazione n. 177 del 19.02.2020 l'ANAC ha approvato linee guida in materia di codici di comportamento invitando le amministrazioni alla revisione dei propri codici intesi come strumenti per orientare le condotte dei dipendenti pubblici e per il valore che assumono per guidare l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico.

Le linee guida pongono l'attenzione sulla necessaria correlazione tra i contenuti del PTPCT, il codice di comportamento e il sistema di valutazione, in quanto l'analisi dei rischi alla base del PTPCT e la definizione delle misure di prevenzione si declina nell'individuazione dei doveri di comportamento e l'eventuale accertamento di violazioni accertate può essere presa in considerazione in sede di valutazione, incidendo in senso negativo.

L'amministrazione ha predisposto la revisione del codice di comportamento dell'ente, alla luce delle nuove linee guida, ed è stato acquisito il prescritto parere favorevole del Nucleo di Valutazione. La revisione del codice è stata approvata con Decreto deliberativo n. 35 del 01.04.2021 e pubblicata sul sito internet e intranet per la procedura partecipativa aperta alla cittadinanza.

Successivamente, a seguito delle integrazioni apportate all'art. 54 del D.L.gs 165/2001 ad opera del DL n. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. n. 79/2022, è disciplinato l'ambito relativo alle misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media che deve trovare applicazione nei codici di comportamento dei dipendenti della pubblica amministrazione. Con il DPR 81/2023 "*Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" è aggiornato il codice di comportamento nazionale, a cui devono seguire gli adeguamenti dei codici delle singole amministrazioni.

La Provincia di Lecco ha approvato, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione, le modifiche al codice di comportamento dell'ente con decreto deliberativo n. 153 del 22.11.2024, pubblicato sul sito internet e intranet per la procedura partecipativa aperta alla cittadinanza.

Il codice è composto da 17 articoli. Gli elementi salienti sono i seguenti:

- disciplina dei regali, compensi e altre utilità
- comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
- disciplina dell'obbligo di astensione
- misure di prevenzione della corruzione
- misure in materia di trasparenza e tracciabilità
- misure sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei social network
- misure in materia di comportamento in servizio, nei rapporti privati e con il pubblico
- disposizioni particolari per i Dirigenti e gli incarichi di Elevata Qualificazione
- misure in tema di vigilanza e monitoraggio
- responsabilità conseguenti alla violazione del codice di comportamento

Nel codice viene previsto che tutti i dipendenti devono collaborare alla redazione del Piano Anticorruzione. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, co.44 della l. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

E' demandato alla Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane la tempestiva e capillare diffusione del Codice di comportamento ai dipendenti, al fine di permettere l'immediata conoscenza dei contenuti dello stesso e consentire ai Dirigenti/incaricati di Elevata Qualificazione di porre in essere le azioni idonee finalizzate a favorire, da parte dei dipendenti, una piena conoscenza ed un pieno rispetto del codice.

Il Responsabile della prevenzione e l'Ufficio procedimenti disciplinari di cui è membro svolgono azioni di verifica in sede di azione disciplinare sul livello di attuazione del codice, sulla vigilanza da parte dei Dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione del rispetto delle norme in esso contenute da parte del personale. Il RPCT è stato nominato componente dell'Ufficio procedimenti disciplinari con decreto del Presidente n. 13 del 14 settembre 2017.

Misura 1: Consegna del Codice di comportamento nazionale e della Provincia all'atto di sottoscrizione dei contratti

Monitoraggio: la consegna è avvenuta correttamente durante la fase di stipulazione dei contratti

Responsabile: Ogni Dirigente e RPCT

Misura 2: Consegna del Codice di comportamento nazionale e della Provincia all'atto dell'assunzione di dipendenti a tempo determinato, indeterminato e a qualsiasi titolo (es. servizio civile, dote lavoro, stage ecc.)

Monitoraggio: la consegna viene fatta puntualmente dalla Dirigente della Direzione organizzativa II.

Responsabile: Dirigente della Direzione Organizzativa II

Misura 3: Apertura della procedura per favorire i contributi esterni per la eventuale modifica o adattamento del codice alle nuove esigenze.

Responsabile: Dirigente della Direzione Organizzativa II

L'Ufficio procedimenti disciplinari, a seconda della competenza, provvede a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari e dandone notizia al responsabile della prevenzione.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il d.lgs. n. 8 aprile 2013, n. 39, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 19 aprile 2013, n. 92, attua la delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 in materia dell'inconferibilità e dell'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto pubblico.

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (d.lgs. n. 39/2013).

In attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del decreto legislativo, nella sezione Amministrazione trasparente del Sito istituzionale sotto la voce Dirigenti sono pubblicate le dichiarazioni sottoscritte dagli interessati sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Con delibera n.328 del 29 marzo 2017 l'ANAC ha emanato un apposito Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari. Tale attività può essere avviata sia d'ufficio che su segnalazione effettuata dal c.d. whistleblower (dipendente che segnala illeciti) ovvero nel caso di gravi e reiterate violazioni di obblighi di pubblicazione, dal Niv dopo aver esperito tutte le proprie funzioni.

La mancata pubblicazione delle dichiarazioni determina l'insorgere di responsabilità dirigenziale, deve essere oggetto di valutazione e può determinare il maturare di responsabilità amministrativa. Spetta al Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- accertare il rispetto del dettato normativo
- accertare la veridicità delle dichiarazioni
- accertare l'esistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità
- dare informazione alle Autorità anticorruzione ed antitrust.

Misura 1: Verificare la veridicità delle dichiarazioni mediante analisi del curriculum vitae e acquisire il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti

Monitoraggio: per il 2024 la verifica è stata effettuata

Responsabile: Tutti i Dirigenti

Rotazione degli incarichi

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte

illegali improntate a collusione.

Il ricorso alla rotazione dev'essere considerato in una logica di necessaria complementarità con altre misure di prevenzione specie in quelle amministrazioni che presentano difficoltà organizzative. La rotazione va correlata con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'attività, senza dar luogo ad inefficienze e malfunzionamenti, specialmente per quelle attività ad elevato contenuto tecnico.

La rotazione nel conferimento di incarichi deve essere adeguatamente calata nella realtà Organizzativa dell'Ente, tenendo conto, altresì, dell'esigenza e della necessità che i Dirigenti e i responsabili, per svolgere al meglio la propria funzione, debbano essere in possesso, in enti di modeste dimensioni, oltre che di competenze manageriali anche di competenze specialistiche derivanti dalla formazione universitaria e post-universitaria e dalle esperienze maturate. Trattasi di figure talvolta infungibili.

Con riferimento alla Struttura Organizzativa della Provincia e tenendo in considerazione il possesso di competenze specialistiche, l'applicazione del principio della rotazione non può prescindere da una necessaria e obiettiva analisi del contesto. Il numero delle posizioni dirigenziali presenti è diminuito rispetto agli anni precedenti. Sono presenti, infatti, solamente n. 6 Dirigenti, di cui uno assunto a tempo determinato ex 110 del d.lgs. 267 del 2000; i Dirigenti, supportati dal Direttore generale, sono a capo delle Direzioni Organizzative per le quali, per la maggior parte, è richiesto uno specifico titolo di studio.

Nel corso dell'anno 2022 è stata disposta la riorganizzazione della struttura organizzativa attraverso la creazione della nuova Direzione Organizzativa VII e la rideterminazione delle Direzioni Organizzative III e IV con conseguente redistribuzione dei servizi e delle funzioni di competenza a carico delle altre direzioni organizzative. A seguito di queste revisioni, si è proceduto nel mese di agosto 2022 all'assunzione di una nuova figura dirigenziale per la Direzione Organizzativa III – Appalti e Contratti, cui fanno capo servizi particolarmente rilevanti, quali la Stazione Unica Appaltante – Contratti e Convenzionamenti e Gestione Demanio e Patrimonio Immobiliare – Sicurezza sul lavoro – Edilizia Scolastica

Tutto questo ha determinato necessariamente effetti analoghi, in termini di prevenzione, a quelli scaturenti da una rotazione del personale. Di fatto pertanto nel 2022, a seguito degli accadimenti degli anni precedenti, la rotazione si è concretizzata in modo naturale e a seguito di sostituzioni dirigenziali.

Ciò è avvenuto anche con riferimento al Dirigente del Servizio Finanziario, per effetto della cessazione del precedente dirigente e dell'assunzione di una nuova figura dirigenziale nel mese di settembre 2022.

Con riferimento al Dirigente del settore finanziario anche l'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, il 26 ottobre 2018 con l'atto di orientamento reso ex art. 154, comma 2, del D.lgs 267 del 2000 ha statuito quanto segue:

1. La rotazione del responsabile del servizio finanziario - figura non esclusa dall'applicazione di tale misura ai sensi e per le finalità della legge 190/2012 e delle correlate disposizioni regolative di attuazione - conformemente alle istruzioni concernenti i criteri applicativi di cui alle delibere n. 13 del 4 febbraio 2015 per l'attuazione dell'art. 1 co 60 e 61, della legge 190/2012 e n. 831 del 3 agosto 2016 dell'Autorità Nazionale

Anticorruzione, deve tenere conto di due condizioni delle quali deve darsi motivazione nell'atto di disposizione della rotazione:

A) l'insussistenza di vincoli "oggettivi" ovvero che la rotazione non comprometta il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e cioè che non siano in alcun modo compromesse le funzioni di conservazione e salvaguardia degli equilibri di bilancio. Tale garanzia non dovrà esaurirsi in una mera clausola di stile motivazionale ma dovrà indicare le concrete misure che la inverano tra le quali, di primaria importanza, la sussistenza reale delle competenze professionali del nuovo responsabile necessarie per lo svolgimento delle attribuzioni del servizio finanziario.

B) considerata la sostanziale infungibilità della posizione del responsabile finanziario e fatte salve conclamate situazioni di incompatibilità, l'Amministrazione potrà soprassedere dall'attuare tale misura di prevenzione della corruzione qualora non sia in grado - e fino a quando non sarà in grado - di garantire il conferimento dell'incarico a soggetti dotati delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Con decorrenza 01.01.2023 è stata approvata una nuova riorganizzazione della struttura organizzativa di primo livello con lo spostamento del Servizio Cultura dalla Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane - alla Direzione Organizzativa V - Segreteria Generale, con contestuale ridenominazione della Direzione Organizzativa V in Segreteria Generale – Progetti Strategici, in considerazione della necessità di rafforzare l'apparato amministrativo dedicato ai progetti strategici europei e ai finanziamenti per il PNRR al fine del raggiungimento dei risultati prefissati nel Piano di Governo 2021-2025 e per assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

Data la scadenza dell'incarico dirigenziale a tempo determinato per la Direzione Organizzativa IV, è stata espletata la procedura comparativa per l'assunzione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 di n. 1 Dirigente Tecnico a tempo determinato, al quale affidare la medesima Direzione che si occupa di Protezione Civile, Mobilità, Trasporti e Viabilità per un triennio, conclusasi con l'individuazione del Dirigente a febbraio 2024.

Nel corso dell'anno 2024 inoltre è stata rivista la struttura organizzativa con lo spostamento dei Servizi Istruzione Formazione Professionale e Interventi Sociali Politiche Giovanili (Runts) dalla Direzione Organizzativa VI - Lavoro e Centri per l'Impiego alla Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane. Tale riorganizzazione ha comportato con decorrenza dal 01.01.2025 lo sdoppiamento dell'incarico di Elevata Qualificazione esistente sui servizi Istruzione Formazione Professionale e Collocamento Mirato e Fasce Deboli con la scissione dei due ambiti di riferimento.

Al 1° gennaio 2016 i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione erano n. 16, che sono progressivamente diminuiti a seguito di trasferimento presso altri Enti, dimissioni e ipotesi concrete di cui al paragrafo "Obblighi di astensione in caso di conflitti di interesse".

Nel corso dell'anno 2024 il numero delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite è pari a n. 15 che sono state progressivamente coperte mentre per l'anno 2025, come già accennato, si è disposto lo sdoppiamento di una posizione con la creazione di un incarico di Elevata Qualificazione sul Servizio Istruzione Formazione Professionale e di uno sul Servizio Collocamento Mirato e Fasce Deboli., portando il numero complessivo a 16.

Per ricoprire tali ruoli sono richieste determinate competenze, oltre che, in taluni casi, uno specifico titolo di studio. A titolo di esempio, per l'incarico di Elevata Qualificazione del Comando di Polizia provinciale l'Amministrazione ha ritenuto di non prescindere dal

diploma di laurea in giurisprudenza conseguito con il vecchio ordinamento universitario o lauree equiparate, così come per i servizi Ambiente e Viabilità dai diplomi di laurea specifici in ingegneria per l'ambiente e il territorio e in ingegneria civile e/o edile e/o architettura.

È bene però precisare che, nello spirito della legge e del PNA, in alternativa alla rotazione, si è proceduto e si procederà con il rispetto di alcune misure alternative e di carattere operativo/organizzativo finalizzate ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. Come indicato dal PNA del 2017 e ribadito nel 2018 e nel 2019 e all'interno delle mappature del 2023, all'interno di molti uffici si è garantita una maggiore compartecipazione del personale alle attività di competenza affiancando al responsabile di procedimento altro funzionario evitando così l'isolamento di certe mansioni o, quanto meno, garantendo all'interno dello stesso ufficio la presenza di almeno due dipendenti anche se non coinvolti nella stessa istruttoria. Infatti, all'interno di molti uffici sono sempre stati collocati almeno due funzionari e resta negli intendimenti dell'amministrazione garantire tale tipo di organizzazione.

In molti dei casi viene attuata la separazione delle funzioni con cui le varie fasi procedimentali sono affidate a soggetti diversi (i responsabili dell'istruttoria sono diversi da coloro che adottano i provvedimenti definitivi) così evitando l'accentramento su di un unico responsabile delle fasi a più alto rischio di corruzione e viene garantita la doppia sottoscrizione delle Determinazioni ad opera degli incarichi di Elevata Qualificazione e dei Dirigenti. Altra misura alternativa è quella finalizzata ad aumentare i livelli di trasparenza tramite la standardizzazione della modulistica per le richieste di autorizzazione con la descrizione delle caratteristiche e delle normative di settore da applicare, al fine di ridurre l'incertezza nell'interpretazione e l'esercizio del potere discrezionale.

Una misura alternativa o comunque complementare al principio di rotazione è costituita dall'adesione ai servizi online gestiti su piattaforme regionali e nazionali e dall'introduzione di una procedura gestionale online per alcuni servizi e procedimenti dell'Ente. La Provincia ha inoltre proseguito con l'informatizzazione e la gestione online dei principali processi amministrativi, che si affiancano a quelli per i quali è prevista l'adesione a portali generali (il cui elenco è allegato al Manuale di gestione documentale della Provincia); tale attività costituisce un elemento di forza per contrastare possibili attività illegali.

Pertanto, per la Provincia di Lecco, l'applicazione della rotazione c.d. "ordinaria", potrebbe seriamente compromettere la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa così come già evidenziato dal Responsabile della Prevenzione con i pareri del 20 febbraio 2017, 31 agosto 2017 e 12 dicembre 2017. Non è un caso che proprio il legislatore con la legge 208 del 2015 (Legge di stabilità per il 2016) all'art. 1 comma 221, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici delle pubbliche amministrazioni, abbia disposto la non applicazione delle disposizioni adottate ai sensi dell'art.1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione degli incarichi dirigenziali.

Resta inteso che in caso di situazioni meritevoli di particolare attenzione e qualora dovessero verificarsi situazioni di conflitto d'interesse, reale o potenziale e/o di incompatibilità, l'Amministrazione dovrà porre in essere ogni correttivo atto a rimuovere il potenziale conflitto, mediante sostituzione dell'Incaricato di Elevata qualificazione, rotazione se possibile, anche avvalendosi di collaborazioni esterne nel rispetto delle disposizioni di

legge. Resta inoltre inteso che, come già indicato dall'ANAC nella deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 (Approvazione definitiva dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione per il 2017) la rotazione c.d. "straordinaria" deve applicarsi successivamente al verificarsi dei fenomeni corruttivi.

Elaborazione della disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti pubblici

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. n. 39/2013, dell'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa specifica e di cui al vigente *Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*.

L'ente ha provveduto nell'anno 2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 79 del 18.12.2017 ad effettuare ulteriori modifiche agli articoli dal n.25 al n.32 al Regolamento, già modificato nel 2016, relativi al conferimento degli incarichi ai dipendenti dell'ente, in osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione. Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione provinciale anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Misura 1: il divieto di assumere incarichi e di svolgere attività occasionali da parte dei dipendenti senza autorizzazione dell'Amministrazione

Monitoraggio: verifica annuale di tutti i dipendenti attraverso la richiesta del 730 all'Agenza delle Entrate ai sensi dell'art.6 del Regolamento UE 2016/679. *Nel 2024 la richiesta ha ricevuto diniego dall'Agenza delle Entrate con l'indicazione di procedere in autonomia consultando il portale Puntofisco. Dalle verifiche effettuate non sono emerse criticità.*

Responsabile della misura: RCTP

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto. **(Pantouflage)**

Con delibera n. 493 del 25 settembre 2024 ANAC ha adottato le Linee Guida n. 1 in tema di Pantouflage.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage*. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione.

Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità" previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*".

Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del *pantouflage* è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013.

Art. 53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

[..] **16-ter.** I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Art. 21. Applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001

1. Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente

decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.

La disciplina sul *pantouflage* è contenuta all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012.

La norma dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. "periodo di raffreddamento"), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex

dipendente pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

1. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono, infatti, nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi (

2. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con "*le pubbliche amministrazioni*" (così dice la norma) per i successivi tre anni.

Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

La disposizione in questione è di carattere generale - a differenza di norme speciali che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le

connotano – e la *ratio* è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituire situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

In altri termini, il legislatore ha inteso eliminare la convenienza di accordi fraudolenti per il dipendente pubblico e il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti assegnati al dipendente di un'amministrazione, anche avvantaggiandosi successivamente delle relazioni che il dipendente ha maturato all'interno dell'amministrazione.

Uno dei presupposti del divieto è, infatti, la sussistenza di un dualismo di interessi, pubblico da una parte e privato dall'altra. In ragione di tali interessi contrapposti, il dipendente potrebbe arrecare un danno all'interesse pubblico, orientando il proprio agire ad un interesse personale, ovvero quello di essere assunto o ricevere un incarico presso un soggetto privato alla cessazione del proprio rapporto di lavoro con la P.A., con pregiudizio sia ai principi di efficienza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.) che a quello secondo cui i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione (art. 98 Cost.).

Il divieto di *pantouflage*, come si è visto, è inserito all'interno del d.lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". Tuttavia, il suo ambito di applicazione è stato esteso, successivamente, per effetto dell'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012*".

Detta disposizione stabilisce che - ai soli fini dell'applicazione del divieto di *pantouflage* di cui all'art. 53, co. 16-ter d.lgs. n. 165/2001 - sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi del d.lgs. n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Pertanto, il divieto si applica non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, bensì anche a coloro che svolgono un incarico in enti pubblici e in enti di diritto privato in controllo pubblico, definizioni quest'ultime da rinvenirsi all'art. 1, co. 2, rispettivamente lett. b) e c) del d.lgs. n. 39/2013 citato⁴.

Ai fini dell'applicazione delle misure in materia di *pantouflage* la Provincia di Lecco ha adottato le seguenti indicazioni/prescrizioni:

- a. nei contratti individuali di lavoro del personale assunto è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente
- b. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o in economia, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato e autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto della pubblica amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto

- c. verrà disposta l'esclusione dalla procedura di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente
- d. i Dirigenti, negli schemi di contratto da sottoscrivere con gli appaltatori, devono inserire il seguente testo :” Ai sensi dell’art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”.

Nel PTPCT vengono inserite le seguenti misure volte a prevenire tale fenomeno:

Misura 1: la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dalla normativa.

Monitoraggio: verifica a cura dei dirigenti interessati e del RPCT

Responsabile della misura: tutti i dirigenti e il RPCT

Misura 2: il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l’atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento

Monitoraggio: verifica dei dipendenti cessati attraverso il download delle dichiarazioni 730 dal portale Fisco Online dell’Agenzia delle Entrate

Per l’anno 2024, sono terminati i controlli sulle dichiarazioni 730/2024 redditi 2023 dei dipendenti cessati nel triennio 2021/2023 e non sono emerse criticità.

Responsabile della misura: RCTP

Misura 3: la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma

Monitoraggio: In occasione della presentazione delle dimissioni.

Responsabile della misura: Dirigente Direzione II Risorse Umane

Misura 4: l’inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage

Monitoraggio: In occasione della sottoscrizione del contratto di assunzione le clausole sono inserite.

Responsabile della misura: Dirigente Direzione II Risorse Umane

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Con il decreto legislativo n. 24 del 10/03/2023 è stata data attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone (c.d. *whistleblowers*) che segnalano violazioni di norme nazionali o del diritto UE, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o del soggetto privato, delle quali siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'art. 54bis del D.Lgs 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", disciplina nell'ordinamento italiano la misura finalizzata a favorire l'emersione di fatti riconducibili a fenomeni di *maladministration*, c.d. whistleblowing.

La disposizione è stata introdotta dalla legge 190/2012 ed è stata successivamente modificata dalla legge 179/2017.

Il disposto dell'art. 54bis prevede che *"Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione"*.

La Provincia di Lecco, con determinazione n 539 del 11/05/2023, ha recepito le disposizioni in materia di *whistleblowing*.

Il D.lgs 24/2023 allarga di fatto in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ed introduce le c.d. *segnalazioni esterne*, dando così la facoltà ai segnalanti di rivolgere all'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC), oltre ai canali ordinari interni a ciascuna Amministrazione, segnalazioni esterne.

Trattasi di un canale di comunicazione indipendente e autonomo che, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa.

Il D.lgs 24/2023, riprendendo il disposto del comma 5 dell'art. 54bis del D.Lgs 165/2001, invita in particolare le Amministrazioni a dotarsi di piattaforme informatiche dedicate per la ricezione e la gestione delle segnalazioni relative a illeciti e/o violazioni.

La Provincia di Lecco ha pertanto aderito con determinazione n. 539/2023 alla piattaforma digitale WhistleblowingPa – promossa e messa a disposizione di tutte le Amministrazioni in via gratuita da Transparency International Italia in collaborazione con Whistleblowing Solutions I.S. srl - per la gestione in forma anonima delle segnalazione di illeciti/violazioni. Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione relativa alla segnalazione è consentito unicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario generale, avv. Mario Blandino.

L'accesso alla predetta piattaforma avviene collegandosi al seguente link <https://provinciadilecco.whistleblowing.it/>.

Oltre alla recente possibilità di effettuare la segnalazione sul predetto portale digitale, la Provincia di Lecco conferma i canali alternativi già previsti in passato:

- 1. INVIO DELLA SEGNALAZIONE DIRETTAMENTE SUL PORTALE DELL'ANAC**, collegandosi al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e compilando il modello per la denuncia di condotte illecite da parte del dipendente pubblico.

L'ANAC riceve e gestisce sia le segnalazioni di illeciti che rientrano nella propria competenza, sia le comunicazioni di misure ritorsive adottate nei confronti dei segnalanti e conseguentemente a comminare una sanzione pecuniaria all'autore del comportamento ritorsivo.

Qualora la segnalazione rientri nelle materie di propria competenza e ritenga la stessa fondata, l'ANAC procede alla trattazione della stessa e ne comunica l'esito al segnalante.

Diversamente, l'Autorità trasmette all'Ispettorato della funzione pubblica, all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile, a seconda della natura dell'illecito segnalato, le segnalazioni che esulano dal proprio ambito di competenza.

L'Autorità tutela la riservatezza dell'identità del segnalante attraverso l'uso di un sistema di crittografia utilizzato per ricevere segnalazioni che pervengono tramite piattaforma informatica e comunicare in via anonima con il segnalante.

Il potere sanzionatorio dell'ANAC si estende altresì ai casi di inerzia dei RPCT che non abbiano effettuato alcuna attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta e alle Amministrazioni prove di un sistema di inoltro e gestione delle segnalazioni.

2. INVIO DELLA SEGNALAZIONE ALLA CASELLA MAIL

anticorruzione@provincia.lecco.it: alla quale potranno scrivere non soli i dipendenti, ma anche i cittadini, le imprese, le altre Istituzioni, tutti gli *stakeholder* segnalando casi di illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che, a norma del c. 51, art. 1, della L. 190/2012, *“Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica per provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni”*.

Alla casella suddetta avrà accesso esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato nel Segretario generale, avv. Mario Blandino.

3. CONSEGNA CARTACEA DELLA SEGNALAZIONE in doppia busta chiusa all'Ufficio protocollo dell'Ente, che provvederà a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

4. DICHIARAZIONE VERBALE direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

La segnalazione può essere effettuata utilizzando il modello apposito (Modello Whistleblowing) allegato al presente Piano e pubblicato nella Sezione Altri - Contenuti <https://www.provincia.lecco.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>, oltre che reso disponibile nella rete intranet dell'Ente.

Possono presentare una segnalazione di illecito/irregolarità tutti i seguenti soggetti:

- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (ex art. 1.2 del D.lgs 165/2001)
- i cittadini

- i lavoratori e collaboratori esterni di imprese private che prestano opere o servizi in favore della pubblica amministrazione
- i dipendenti degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico
- gli stakeholder.

Per segnalazione si intendono tutti i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e consistono in: illeciti amministrativi, civili, contabili o penali (reati contro la pubblica amministrazione, comportamenti impropri di un funzionario pubblico contrari all'interesse pubblico); condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o che ne vanificano l'oggetto o la finalità. Sono ricompresi anche i tentativi di violazione, nonché attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dalla legge 241/1990 e dal d.lgs 33/2013.

Il Capo III del D.Lgs 24/2023 – Misure di protezione - è interamente dedicato alle misure di protezione da riconoscere al c.d. whistleblower. La norma prevede infatti:

- Il divieto di attività ritorsive nei confronti del whistleblower (art. 17)
- misure di sostegno del segnalante (art 18) e la protezione da eventuali ritorsioni a causa della denuncia/segnalazione/divulgazione (art. 19)
- il potere dell'Autorità di infliggere sanzioni amministrative di carattere pecuniario.

I segnalanti non possono infatti subire alcuna ritorsione a causa della presentazione della segnalazione.

Il D.lgs 24/2023 definisce la ritorsione come qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, che provoca o possa provocare alla persona, anche indirettamente, un danno ingiusto.

Il segnalante può comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione le ritorsioni che ritiene di aver subito.

L'Autorità provvederà ad informare immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica e gli eventuali organismi di garanzia per i provvedimenti di competenza.

Per acquisire elementi istruttori, indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'Autorità potrà avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

L'ANAC potrà comminare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è

- stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs 24/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate misure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
 - da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui all'art. 16 comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il DPO della Provincia di Lecco ha redatto una Valutazione d'impatto (DPIA) relativamente al servizio "Whistleblowing", acquisito da questa Amministrazione tramite la piattaforma <https://www.whistleblowing.it/>, in merito ai singoli trattamenti dei dati personali, per valutarne la necessità e la proporzionalità, in ottemperanza dell'art. 35 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023. Il trattamento ha per oggetto i dati personali dei soggetti che effettuano segnalazioni ai sensi del D.lgs 24/2023.

Infatti, la DPIA corrisponde alla valutazione d'impatto del trattamento del dato sulla protezione dei dati personali, qualora il trattamento possa presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Ciò considerata la natura, il contesto e le finalità del trattamento.

Il GDPR introduce dunque una valutazione di stampo preliminare, che consente al Titolare del trattamento di prendere visione del rischio prima ancora di procedere al trattamento e di attivarsi perché tale rischio possa essere, se non annullato, quantomeno fortemente ridotto.

Dall'analisi effettuata dal DPO sull'impatto dei rischi valutati, in particolare nell'ambito dei trattamenti individuati aventi l'obbligo di DPIA, emergono "Rischi inerenti (Ri)" con impatto sui diritti e libertà degli interessati con stima a Valore Medio.

Nell'ottica di mitigazione di tali rischi, si evince che, con l'implementazione delle misure tecnico/organizzative pianificate ad integrazione di quelle messe in atto, il valore di rischio residuo rientra nei parametri accettabili uguali o minori rispetto al "Rischio accettato (Ra)" dall'organizzazione aventi stima a Valore basso, valore ritenuto accettabile dall'organizzazione in relazione dai parametri oggettivi considerati.

Si è ritenuto ritiene pertanto che il trattamento in materia di whistleblowing presenta un grado di rischio sui diritti e le libertà dell'interessato rientrante nei parametri accettabili e di conseguenza non è richiesta una consultazione preventiva all'Autorità Garante.

Incarichi legali

Nel corso del 2024 si è provveduto ad aggiornare l'Elenco aperto di avvocati esterni di comprovata esperienza cui attingere per procedere all'affidamento di incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio nonché per l'affidamento dei servizi legali di cui all'art 56 (Appalti esclusi nei settori ordinari) lettera h) del D.Lgs. n. 36/2023.

È stato approvato un nuovo avviso che ha disposto la validità triennale dell'elenco, l'ordinamento alfabetico dell'iscrizione degli avvocati nelle diverse Sezioni, l'aggiornamento dell'elenco con l'inserimento delle richieste idonee entro 30 giorni dalla ricezione.

Per l'affidamento degli incarichi si applica il criterio di equa ripartizione, che contiene in sé anche il principio della tendenziale rotazione e permette l'attribuzione degli incarichi in funzione della loro natura e delle caratteristiche del professionista nel rispetto della normativa in materia.

I criteri di selezione sono: esperienza e competenza tecnica, pregressa proficua collaborazione, costo del servizio nel caso sia possibile una sostanziale equivalenza tra diversi profili professionali. Con riferimento a quest'ultimo criterio, qualora si verifichi una sostanziale equivalenza tra diversi profili professionali, si procede raffrontando almeno due preventivi, ai sensi della L.49/2023.

Si procede invece con affidamento diretto nei seguenti casi:

- svolgimento di incarichi analoghi
- affidamento dell'incarico di patrocinio nei gradi di giudizio successivi al primo
- consequenzialità tra incarichi o complementarietà con altri incarichi attinenti alla medesima materia oggetto del servizio legale in affidamento che siano positivamente conclusi
- scelta del professionista effettuata dalle Compagnie di assicurazione della Provincia con oneri a loro carico
- controversie che presentino elementi di effettiva particolarità tali da giustificare una scelta indirizzata dalla specifica capacità professionale dell'avvocato.

A fine 2024 l'Elenco è risultato composto dei seguenti professionisti:

- n. 70 avvocati sezione amministrativa
- n. 14 avvocati sezione penale
- n. 30 avvocati sezione del Lavoro
- n. 26 avvocati sezione tributario
- n. 60 avvocati sezione civile.

Per quanto concerne la valutazione dell'assenza di una situazione di conflitto di interessi in capo al professionista, la stessa viene effettuata al momento dell'affidamento del contratto, per evitare un'ingiustificata restrizione della libertà di iniziativa economica del professionista.

Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati.

Nel 2017 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva la delibera n.1134 dal titolo "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Gli organismi c.d. *partecipati* sono tenuti a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/2012 e s.m.i. Gli organismi nominano il responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione e definiscono nei propri modelli di

organizzazione e gestione meccanismi che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. Gli organismi partecipati sono tenuti al rispetto delle norme previste in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e a conformarsi alle specifiche determinazioni adottati dall'ANAC, ove agli stessi direttamente o indirettamente riferibili.

La Provincia pubblica nella sezione sezione *Enti controllati-Provvedimenti* del sito Amministrazione trasparente Il Piano annuale di razionalizzazione delle società.

Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Ai sensi dell'art. 1, commi 9 e 28 della legge 6.11.2012, n. 190 è effettuato da ogni Dirigente e Responsabile di Servizio il monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata "*monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*", tenendo presente i tempi *ex lege* e i tempi determinati dall'Ente. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il monitoraggio avviene mediante:

- verifica del numero di procedimenti che hanno superato i tempi previsti
- verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi
- attestazione dei controlli da parte dei Dirigenti e volti a evitare ritardi.

Il risultato del monitoraggio è effettuato da ciascun Dirigente e pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia in Amministrazione trasparente.

I Dirigenti e i Responsabili di Servizio di elevata qualificazione, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, devono informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata. Conseguentemente adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie.

Misura 1: Attestazione di ogni Dirigente in merito al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti con indicazione delle ragioni giustificatrici di un eventuale scostamento.

Monitoraggio: il monitoraggio semestrale 2024 è stato effettuato

Responsabile: RCTP

Vigilanza e monitoraggio del PTPC

Il Responsabile dell'anticorruzione conduce l'attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione" entro i termini prescritti da ANAC.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile può utilizzare strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e potrà procedere con modalità campionarie.

Il Responsabile anticorruzione effettua la vigilanza avvalendosi anche del supporto dei Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione, che analizzano le modalità e l'attuazione delle stesse.

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione e viene effettuato nel mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, utilizzando le schede di misurazione.

Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali** che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo responsabile. Il RCTPC, quindi, monitora che le misure generali vengano adottate e verificate.

Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Sebbene la norma sembri rappresentare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del d.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione (art. 14, co. 3, del d.P.R. 62/2013).

Pertanto, nei casi in cui il dipendente debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si è ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera n. 321 del 28 marzo 2018).

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Misura 1: aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando a tutti i dipendenti e consulenti e collaboratori di comunicare tempestivamente al dirigente competente e al segretario generale eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate (nella sezione Intranet della Provincia sono pubblicati i modelli a disposizione di tutti i dipendenti da utilizzare per dichiarare l'assenza di conflitto di interesse oppure l'astensione in caso di conflitto di interessi).

Monitoraggio: Ogni due anni comunicazione da parte di ogni dipendente, la comunicazione è stata effettuata nel 2023. Il collaboratore o consulente deve effettuare la comunicazione tempestivamente all'assunzione dell'incarico.

Responsabile della misura: RPCT

Misura 2: assegnazione al dipendente di altro incarico e revoca dell'incarico per il collaboratore e il consulente.

Responsabile della misura: Dirigenti e Segretario Generale per i Dirigenti.

Misura 3: Verifica se il dipendente in conflitto è stato assegnato ad altro incarico e se è subentrata revoca di incarico per il collaboratore o il consulente.

Monitoraggio: Entro 30 giorni dalla comunicazione del dipendente o del collaboratore o del consulente.

Responsabile della misura: RPCT

Misura 4: dichiarazione del Dirigente o del RUP di assenza di situazioni di conflitto di interesse per le procedure di affidamento e gli atti di gara adottati.

La dichiarazione è inserita nel testo della determinazione sottoscritta dal dirigente per tutte le procedure d'appalto.

Monitoraggio: puntuale

Responsabile: RPCT

Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 46 della L. 6.11.2012, n. 190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o coloro che, anche se non dipendenti della Provincia, vengono individuati quali componenti di commissione, sono tenuti a comunicare al Dirigente, al Responsabile di Servizio e al Responsabile della prevenzione, l'eventuale condanna anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Misura 1: il Dirigente acquisisce il certificato del casellario di ogni componente.

Monitoraggio: Prima della nomina della Commissione.

Responsabile della misura: I Dirigenti.

Sezione Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione.

Anche il d.lgs. n. 97/2016, che modifica il d.lgs. n. 33/2013, prevede la promozione di maggiori livelli di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, che devono rappresentare un obiettivo strategico dell'ente e devono tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Il NIV della Provincia di Lecco ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n.203/2023 in materia di obblighi di pubblicazione la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione – **Griglia** di rilevazione al 30 giugno 2024. Il NIV ha attestato, attraverso la nuova piattaforma predisposta da ANAC, gli esiti positivi delle verifiche.

In merito agli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, di cui agli artt. 14 e 15 del D.Lgs. 33/2013, sono stati forniti ad ANAC chiarimenti rispetto al caricamento dei curricula mancanti dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa/elevata qualificazione, che recentemente hanno ricevuto la nomina. Inoltre per quanto concerne la sottosezione Consulenti e Collaboratori la Provincia aveva escluso gli incarichi relativi a componenti di commissioni concorsuali dal concetto di incarichi di collaborazione e pertanto dall'obbligo di pubblicazione poiché l'ANAC, nelle Prime linee guida di cui alla delibera n. 1310/2016, si era espressa in termini di indicazioni, che l'ente ha inteso come

indicazioni dal carattere non vincolante. Tenuto conto della segnalazione pervenuta da ANAC la Provincia ha effettuato il recupero e la pubblicazione della documentazione e dei dati relativi agli incarichi di componente delle commissioni concorsuali a partire dall'anno 2023.

Le attività programmate nel 2024 proseguono nel 2025: il costante aggiornamento del sito web dell'Ente, in particolare della sezione "Amministrazione trasparente", l'utilizzo di programmi informatici che consentano l'inserimento dei dati il più possibile sinergico con le altre attività amministrative dell'Ente per ottimizzare tempo e lavoro, il coinvolgimento degli stakeholder per favorire trasparenza e cultura dell'integrità e in particolare la redazione della newsletter Filodiretto Provincia con approfondimenti legati alla trasparenza, in cui vengono illustrati ai cittadini i principali temi dell'amministrazione.

A questo proposito sono inserite nelle schede di performance "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" assegnate a tutte le Direzioni organizzative attività specifiche misurate con indicatori. Si tratta della partecipazione costante alle attività di comunicazione, intese come percorso di trasparenza e anticorruzione, e dell'aggiornamento tempestivo delle informazioni contenute sul portale istituzionale.

Anac, con delibera 495/2024, ha ritenuto di rendere più omogeneo inserimento nei siti web di dati, documenti e informazioni che vanno obbligatoriamente resi noti in base agli obblighi di pubblicità e trasparenza, mettendo a disposizione **schemi di pubblicazione**. L'intento è quello di favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni, controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione. Le amministrazioni e gli enti, alla luce delle necessità manifestate per l'adeguamento dei propri sistemi, avranno a disposizione un **periodo transitorio di dodici mesi** per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione Trasparente". I dati dovranno poi essere pubblicati secondo i nuovi modelli adottati da Anac e pubblicati sul sito dell'Autorità.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la **formazione** sia di carattere generale che quella di carattere specifico riferita alla materia della trasparenza e a tutte quelle attività ad essa strettamente collegate in quanto trattasi di quelle attività di "pubblicizzazione" dell'operato svolto dalla PA sia nel rispetto degli obblighi prescritti dalla legge, sia nel rispetto dei limiti dettati dalla tutela della riservatezza.

A questo proposito nel corso del 2024 la formazione svolta è stata la seguente:

- **Attività di Formazione strettamente correlate alle tematiche della trasparenza e della transizione digitale**
 - Il Piano Triennale per l'informatica nella PA 2024-2026
 - Il conflitto di interessi, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici
 - Accesso civico e trasparenza
 - Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza e Codice dei contratti

- I codici di comportamento e l'uso dei social
- Le pubblicazioni online sui siti istituzionali: rischi sottovalutati e concrete responsabilità. Regole, rimedi e soluzioni
- Master social media e PA
- L'utilizzo dei social media e le altre novità apportate al codice di comportamento dal D.P.R. n. 81 del 13.6.2023
- Webinar ANCI-DTD "Migrazione e gestione dei contenuti. Mappare, riorganizzare e mantenere i contenuti secondo l'architettura del nuovo sito
- Nuovo Codice Appalti ed e-procurement: PADIGITALE
- La piattaforma di eProcurement di Aria certificata dal 1 gennaio 2024 dalla fase di progettazione alla fase di affidamento
- Digitalizzazione e Appalti pubblici. Tutte le modifiche con focus sul eDGUE
- La gestione degli incidenti tra direttiva NIS 2, GDPR e DDL Cybersicurezza
- Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico – FVOE
- Digitalizzazione e Appalti pubblici. L'impatto del nuovo codice sulle procedure di acquisto esercitazione su MEPA
- L'aumento dell'efficienza quale principale misura organizzativa/obiettivo di contrasto alla maladministration
- Laboratorio "Il nuovo codice dei contratti e i contratti sottosoglia in Sintel"
- La radicale rivisitazione del whistleblowing operata dal d.lgs. n. 24/2023. Analisi della giurisprudenza più significativa e delle risposte date dall'Anac sui quesiti in materia
- Condotta etica dei dipendenti pubblici e leadership etica
- L'anticorruzione nel nuovo sistema degli appalti pubblici
- La legge 241/1990: l'accesso agli atti
- Il conferimento degli incarichi da parte degli enti locali
- L'Intelligenza Artificiale al servizio della Data Protection
- Conflitto di interessi e pantouflage (anche alla luce della bozza di linee guida Anac in consultazione)
- Incarichi esterni di patrocinio e consulenza legale tra codice appalti d.lgs. 36/2023 ed equo compenso l. 49/2023
- Ultime novità in tema di appalti dopo la digitalizzazione. Come gestire una gara di appalto ed affrontare le criticità operative
- Processi di lavoro più efficienti con l'I.A.: soluzioni organizzative di successo"
- Terzo settore:
- Aggiornamento riforma – 2 lezione Trasparenza [Rendicontazione sociale per cassa e per competenza, Attività diverse, Raccolte fondi e 5 per mille]
- La responsabilità amministrativa alla luce delle novità in itinere
- Codice dei contratti pubblici, Trasparenza, BDNCP.

Per l'anno 2025 sono state già programmate una serie di attività formative per diverse aree tematiche:

- il rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A. e delle società in mano pubblica
- Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive su aree pubbliche e private
- La programmazione del 2025 dalla revisione dei principi contabili alla legge di Bilancio per l'anno 2025

- La direttiva UE NIS2 e il decreto attuativo (d.lgs 138/2024): una guida pratica
- La Certificazione Unica 2025
- I controlli sulla costituzione e gestione delle società partecipate
- Riaccertamento 2024
- La corretta impostazione della contabilità IVA negli Enti Locali
- La bonifica dei siti contaminati
- Rendiconto 2024
- Gli adempimenti 2025 legati alla gestione documentale per gli enti locali

La formazione viene sempre considerata “*work in progress*” e pertanto verranno realizzati webinar/seminari di volta in volta sulla base delle esigenze formative.

- **Progetto semplificazione amministrativa:** la Segreteria Generale effettua per tutte le Direzioni organizzative un’attività di controllo della formattazione delle determinazioni dirigenziali, che permette di uniformare e di supportare la fase di redazione dei testi. Inoltre la Segreteria Generale predispone e aggiorna tempestivamente i modelli per la redazione dei provvedimenti amministrativi a disposizione di tutte le direzioni/servizi, in stretta collaborazione con la Direzione organizzativa I Bilancio e Finanze; i modelli sono pubblicati nel sistema Intranet dell’Ente.

In particolare per le deliberazioni, i decreti del Presidente e i decreti deliberativi il controllo verte su:

1. rispondenza alla normativa europea, nazionale, regionale e provinciale
2. competenza dell’organo che adotta l’atto
3. motivazione degli atti amministrativi, ai sensi dell’art. 3 della L. n. 241/1990 che debbono indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a base dell’atto stesso

Nel modello di determinazione dirigenziale vi è la dichiarazione in cui si attesta di aver rispettato le indicazioni e le misure approvate nel Piano Anticorruzione; inoltre tutti i dirigenti devono dichiarare nel dispositivo delle determinazioni di aver osservato tutte le indicazioni di tutela della privacy contenute nel Regolamento europeo sulla privacy (GDPR) e l’assenza di situazioni di conflitto di interesse.

Nell’iter di predisposizione delle determinazioni di impegno sono stati inseriti automatismi per gli adempimenti previsti in materia di trasparenza a dell’entrata in vigore della digitalizzazione delle procedure prevista dal Nuovo Codice dei contratti a partire dal 1° gennaio 2024 con le nuove disposizioni) e per la previsione della nomina di responsabile del trattamento dei dati.

Per quanto riguarda la pubblicazione in Amministrazione Trasparente il modello di determinazione prevede che il Responsabile del procedimento dichiarerà ai sensi di quale articolo del D.lgs 33/2013 preveda la pubblicazione.

E’ stato configurato un nuovo passo nell’iter degli atti amministrativi che propone la pubblicazione “*Pubblicazione collegamento all’atto in albertura*”; questa funzione viene utilizzata per tutte le procedure di gara con avvio dal 1° luglio 2023 mentre per le procedure già in corso al 1° luglio si è continuato con la pubblicazione nella precedente modalità. La transizione alla nuova modalità è stata graduale e orientata al miglioramento, proprio come indicato da Anac. Con la nuova modalità

è cambiato il modo di pubblicazione in un unico punto e non il tipo di pubblicazione, pertanto tutto quello che veniva pubblicava prima viene ancora pubblicato. In aggiunta l'Allegato 9 Anac anche prevede nuove pubblicazioni nella sezione "*Bandi di gara e contratti*" perlopiù legate alle procedure PNRR.

Dal 1° gennaio 2024, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti, sono quindi scattate anche le novità in materia di **obblighi di pubblicazione** e l'ANAC con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici. Resta in vigore l'Allegato 9 *Parte speciale Obblighi trasparenza*, che la Provincia ha già attuato nel 2023. In questa fase è stato integrato con quanto prevede l'allegato alla delibera n. 601/2023 denominato **Allegato 1** alla Delibera ANAC 264 del 20.6.2023.

La digitalizzazione dei contratti pubblici semplifica l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza. Infatti, la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP.

Regolamento europeo n.2016/679:

Il gruppo di lavoro per la Privacy della Provincia, nominato per seguire l'adeguamento alla normativa prevista dal Regolamento europeo n.2016/679 (GDPR), ha coinvolto il Data Protection Officer nel monitoraggio degli incarichi dei Responsabili esterni al trattamento dei dati, ha provveduto all'approvazione della procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e al rinnovo di tutte le informative dei singoli servizi dell'ente che poi sono state pubblicate sul sito istituzionale nella sezione intitolata "Informative".

A seguito dell'aggiornamento del registro dei trattamenti si è provveduto alla verifica delle tempistiche di conservazione dei dati personali confrontandole con quelle previste dalla legge, dalle indicazioni dell'AGPD o dal massimario di scarto. Nel corso dell'anno 2025 si provvederà alla verifica del rispetto dei tempi indicati nelle informative sul trattamento dei dati affinché le stesse coincidano ma soprattutto data la complessità delle operazioni relative all'adeguamento delle misure sulla "data retention" si prevede di pianificare sul medio-lungo tempo, un sistema per l'individuazione in concreto di alcune modalità automatizzate o di procedure/prassi che permettano, in maniera efficace, di cancellare o anonimizzare quel dato allo scadere delle tempistiche di conservazione.

Per quanto riguarda la formazione in materia di privacy il Dpo ha tenuto un corso di formazione obbligatorio per tutti i dipendenti dell'ente specifico sulla nomina del Responsabile esterno dei trattamenti dei dati nel corso del quale ha illustrato il nuovo modello di nomina del responsabile in dotazione ai servizi dell'ente.

Le altre attività di Formazione strettamente correlate alle tematiche della privacy sono state le seguenti:

- webinar sugli incidenti informatici, informativa caricamento cedolini ReGIS
- La gestione degli incidenti tra direttiva NIS 2, GDPR e DDL Cybersicurezza
- Videosorveglianza e protezione dei dati personali: come governare la tecnologia nel rispetto della normativa
- GDPR e PA – Corso avanzato: approfondimento dei principali adempimenti

- L'Intelligenza Artificiale al servizio della Data Protection

- GDPR e PA – Corso base: principi, regole, cenni agli adempimenti, responsabilità, sanzioni per neoassunti

- **Accesso Civico:** l'accesso civico, come revisionato dal d.lgs. 97/2016, ha introdotto uno strumento, sul modello anglosassone del FOIA (Freedom of Information Act), che permette ai cittadini di richiedere anche i dati e i documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare, complementare alla normativa sugli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, finalizzato a garantire la libertà di informazione di ciascun cittadino su tutti gli atti, i documenti e le attività delle pubbliche amministrazioni, senza che occorra la dimostrazione di un interesse attuale e concreto per richiederne la conoscibilità. Già dal 2016 e nel sito internet della Provincia di Lecco, nella pagina "Amministrazione Trasparente", sono disponibili i modelli per la richiesta di accesso civico e con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 42 del 28.06.2017 è stato approvato il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato. Dal 2017 nella sezione Altri Contenuti – Accesso Civico sono pubblicati e aggiornati i registri degli accessi.

- **PNRR: rapporti tra RPCT e le strutture organizzative interne per il PNRR.** La Provincia, stante la rilevanza e strategicità delle azioni collegate alla attuazione del Piano, alla luce dei numerosi e svariati progetti già avviati e assistiti da contributi a valere sui fondi PNRR, ha ritenuto di costituire una specifica unità organizzativa diretta a svolgere compiti di coordinamento, monitoraggio e controllo per l'attuazione del PNRR.

A seguito di una puntuale analisi delle disposizioni normative ed attuative relative alla realizzazione dei progetti finanziati con fondi rientranti nel PNRR o nel PNC ha pertanto proceduto con un atto organizzativo a:

- definire e formalizzare in modo più puntuale i ruoli e le responsabilità connessi alla realizzazione di detti progetti e, pertanto, procedere alla costituzione del "Nucleo di Coordinamento, monitoraggio e controllo degli investimenti e del PNRR", con funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva di tutto l'Ente all'attuazione degli investimenti e del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi. Con determinazione n. 69/2023 è stato costituito il nucleo PNRR della Provincia di Lecco. Il nucleo svolge funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva dell'Ente all'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi. I componenti si sono riuniti mensilmente a partire da febbraio.
- prevedere, al fine di garantire il coordinamento organico ed operativo delle attività, che il Nucleo sia presieduto dal Direttore Generale, con funzioni di Responsabile del PNRR, coadiuvato dai Dirigenti e dai funzionari, ognuno per le materie di propria competenza.

- **Bandi di gara e contratti: come cambia Amministrazione trasparente**

Il nuovo Codice dei Contratti D.LGS 36/2023 definisce trasparenza e digitalizzazione come due principi cardine per tutte le procedure di affidamento. Conclusa la fase del

regime transitorio dal 1° gennaio 2024 è confermata la piena efficacia delle norme sulla digitalizzazione.

Le stazioni appaltanti devono utilizzare piattaforme di approvvigionamento digitali certificate e interoperabili con la BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici), ai sensi degli artt. 25 e 26 del Codice, ad esempio la piattaforma Sintel di Regione Lombardia. Tale indicazione vale per tutte le nuove procedure sia sopra che sottosoglia.

I cambiamenti importanti riguardano:

- Programmazione e Trasmissione Dati: La pubblicazione dei programmi triennali continuerà attraverso la piattaforma Servizio Contratti Pubblici (SCP) del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. I dati di programmazione saranno raccolti nella BDNCP
- Acquisizione del CIG: Dal 2024 la richiesta del CIG avverrà tramite le piattaforme certificate, in interoperabilità con i servizi della PCP tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)
- Verifica dei Requisiti degli Operatori Economici: Sarà gestita attraverso il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), secondo le indicazioni di ANAC

Dal 1° gennaio 2024 le piattaforme certificate devono essere utilizzate anche per:

- la redazione o acquisizione degli atti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione dei contratti;
- la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati ANAC;
- l'accesso alla documentazione di gara;
- la presentazione del Documento di gara unico europeo;
- la presentazione delle offerte;
- l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara;
- il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione
- la gestione delle garanzie.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici ha determinato un impatto significativo per la Pubblica Amministrazione in virtù di due fondamentali aggiornamenti normativi:

1. al centro del nuovo sistema di appalti digitali c'è la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici **BDNCP** di ANAC, che interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti, e dall'altra con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici;
2. l'attuazione dell'art. 28 sulla **trasparenza** dei contratti pubblici secondo il regolamento inserito nella Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, che dettaglia **obblighi e modalità di pubblicazione di dati e informazioni** relativi a programmazione lavori, servizi e forniture e al ciclo di vita delle procedure di affidamento ai fini di assolvere gli adempimenti stabiliti dal D.Lgs. 33/2013.

L'ANAC ha inoltre predisposto un nuovo Allegato (**Allegato 1 alla Delibera ANAC 264 del 20.6.2023. Atti e documenti da pubblicare in Amministrazione trasparente sottosezione Bandi di gara e contratti**) **che elenca** l'insieme di dati e atti relativi al ciclo di vita del singolo contratto **che non sono comunicati alla BDNCP (collegamento ipertestuale) e che quindi sono oggetto di pubblicazione obbligatoria (alberatura URBI).**

È stato quindi reintrodotta nell'iter di creazione delle determinazioni della Provincia il passo di pubblicazione in trasparenza **art.37 ed è stato attivato un automatismo** per riportare

nella sezione web Amministrazione Trasparente il **collegamento ipertestuale – LINK - alla singola procedura** nella BDNCP. Nella BDNCP sono infatti pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso.

Rimane fermo l'obbligo di pubblicare sul sito web Amministrazione Trasparente sottosezione **Bandi di gara e contratti** tutti i dati e atti relativi al ciclo di vita del singolo contratto, che **non** sono comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tali dati sono individuati nell'Allegato 1 alla delibera 264/2023 e **devono essere caricati utilizzando il sistema dell'Alberatura**.

La sezione "**Bandi di gara**" della Provincia è stata di conseguenza riorganizzata in due sottosezioni:

- Atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure
- Atti e documenti riferiti alle singole procedure di affidamento appalti pubblici

Misura 1: Dirigenti e Posizioni Organizzative coinvolte nell'attuazione dei progetti PNRR partecipano alla riunione mensile del Nucleo PNRR; viene predisposto un verbale che annota lo stato di attuazione dei progetti
Monitoraggio: le riunioni hanno avuto cadenza pressoché mensile su convocazione del RPCT con la partecipazione di tutti i dirigenti
Responsabile della misura: I Dirigenti e il RPCT

Ai fini del rispetto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 vengono puntualmente indicati a livello di organizzazione dell'Ente, i **responsabili** della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013:

ARTICOLO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Art. 4 bis	Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 5	Accesso civico a dati e documenti	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art. 10 comma 8 lett. a)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione Avvocato Mario Blandino
Art. 10 comma 8 lett. b) e c)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione: - Piano e relazione della Performance - nominativi e curricula componenti degli organismi indipendenti di valutazione	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi e Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 13	Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni	Segretario Generale responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino
Art. 14 comma 1 e	Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di	Segretario Generale responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario

comma 1 bis	governo e i titolari di incarichi dirigenziali	Blandino e Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 15	Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi al personale non a tempo indeterminato - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici - Bandi di concorso - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale - Obblighi di pubblicazione concernenti i dati sulla contrattazione collettiva 	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 22	Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato	Segretario Generale responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino e Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 23 comma 1 lett. b) e d); Artt. 26, 27	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi - Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati - Obblighi di pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiari 	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art.29	Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 30	Obblighi di pubblicazione concernenti i beni immobili e la gestione del patrimonio.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa III – Demanio e Patrimonio arch Luca Gilardoni
Art 31	Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze

	dell'amministrazione.	Dott.ssa Daniela Valsecchi e Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 32	Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art. 33	Obblighi di pubblicazione concernenti i tempi di pagamento dell'amministrazione	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 35	Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art.36	Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 37 comma 1	Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni organizzative
Art. 37 e art. 38	- Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture - Pubblicità dei processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa III – Appalti e contratti Arch. Luca Gilardoni
Art. 39	Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa VII – Ambiente e pianificazione Ing. Dario Strambini
Art. 40	Pubblicazione e accesso alle informazioni ambientali	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa VII – Ambiente e pianificazione Ing. Dario Strambini
Art. 42	Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa IV – Viabilità e Infrastrutture Ing. Fabio Valsecchi

Misura 2: Dirigenti e Posizioni Organizzative attestano al 31 maggio e al 31 dicembre di ogni anno il rispetto della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013.

Monitoraggio: semestrale. L'attestazione per l'anno in corso è avvenuta correttamente.

Responsabile della misura: I Dirigenti e il RPCT

[La digitalizzazione come strumento a servizio dell'Anticorruzione](#)

L'incremento del grado di automazione e di digitalizzazione di molti processi consente di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi ma costituisce anche una straordinaria misura anticorruzione.

La Provincia ha avviato il percorso per la **transizione al digitale** nel 2019, occupandosi delle strategie dell'innovazione digitale, che comportano la necessità di riprogettare, rivedere, riorganizzare i servizi. L'obiettivo è quello di compiere una **digitalizzazione** estesa e un contestuale ripensamento delle modalità di gestione e erogazione dei servizi.

Favorire il processo di digitalizzazione, utilizzando soluzioni informatiche e software idonei a facilitare i servizi, rappresenta un fondamentale elemento di forza per contrastare possibili attività illegali. La Provincia ha pertanto completato il piano operativo contenuto nell'Agenda digitale per la realizzazione della transizione al digitale dell'ente secondo il cronoprogramma 2021-2022 con particolare riferimento alle Istanze on line e alle attività legate agli open data. Nella sezione PIAO dedicata alla semplificazione e digitalizzazione è inserito il **"Piano di transizione al digitale"** che esprime lo stato di digitalizzazione in essere e delinea la programmazione triennale (è redatto in coerenza con il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 (CAD) e al Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PT) 2020-2022, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) in attuazione dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del CAD).

Gli ambiti di intervento del Piano tendono a:

- snellire i procedimenti amministrativi, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi della PA, al fine di aumentarne la trasparenza, la tracciabilità e la digitalizzazione;
- fornire servizi digitali che vanno incontro alle diverse esigenze degli utenti (in particolare degli anziani e delle persone con disabilità) e che permettono di accedere facilmente ai servizi;
- garantire l'equità di trattamento dei cittadini e una capacità di accesso alla rete uniformemente distribuita attraverso la diffusione dell'uso di tecnologie, dell'identità digitale, del domicilio digitale, dei pagamenti con le modalità informatiche e della comunicazione mediante le tecnologie dell'informatizzazione.

Il Piano triennale viene aggiornato con il controllo annuale del raggiungimento delle deadline previste e l'indicazione di uno scostamento nei casi in cui si verificano.

La Provincia di Lecco ha inoltre proceduto con l'attivazione di uno strumento, il **geoportale** delle opere pubbliche, che permette di condividere la localizzazione, le caratteristiche generali e lo stato di attuazione (inizio, stati avanzamento, fine) delle opere pubbliche, manutenzioni e degli interventi in corso.

La mappa con l'indicazione delle opere in corso è stata pubblicata sulla home page della pagina online della Provincia di Lecco, raggiungibile al seguente link

<https://www.provincia.lecco.it/mappa-opere-pubbliche/>

Nella mappa vengono individuati con colore differente le **strade** e gli edifici **istituti scolastici** oggetto di lavori e manutenzioni. In particolare ogni intervento è corredato da una fotografia scattata in un momento antecedente all'inizio dei lavori e da una descrizione contenente: il titolo del progetto, la tipologia di opera pubblica/infrastruttura, il Comune nel quale si trova l'immobile/infrastruttura oggetto di intervento, la data di inizio lavori e la data presunta di fine lavori, il responsabile della progettazione e l'importo e tipo di finanziamento.

L'attivazione di tale portale permette di dare totale visibilità alle opere in corso/realizzate dalla Provincia di Lecco, di fatto evidenziando la trasparenza, l'efficacia ed efficienza delle procedure di appalto/affidamento. La geolocalizzazione costituisce infatti un fattore di

standardizzazione oltre che di trasparenza e una misura di prevenzione della corruzione volta a garantire la tracciabilità, la partecipazione e il controllo di tutte le attività.

Misura 1: Verifica della pubblicazione e dell'aggiornamento del geoportale da parte dei Dirigenti di riferimento

Monitoraggio: annuale con dichiarazione dei Dirigenti di riferimento in merito alla tempestività delle pubblicazioni

Responsabile della misura: Dirigenti Direzioni organizzative III e IV

La Stazione unica appaltante - Lecco per la fase relativa alla scelta del contraente

La Provincia di Lecco, nel ruolo di assistenza tecnica previsto dal d.lgs.267/2000 e di quello disegnato dagli artt. 62 e 63 del nuovo Codice degli appalti, ha promosso quale punto di forza la **Stazione Unica Appaltante**, anche con funzioni di centrale di committenza avente quale primaria attività l'acquisizione di lavori, beni e servizi per gli Enti locali (Comuni, Comunità Montane, ecc.) presenti sul territorio provinciale, oltre che per tutte le Direzioni Organizzative dell'Ente Provincia. Quest'ultima attività assume particolare importanza alla luce dell'entrata in vigore del Nuovo Codice degli appalti, il D. Lgs n. 36/2023

Il fine specifico di questa organizzazione è quello di raggiungere importanti risultati che, tra l'altro, rispecchiano i principi che stanno alla base del presente Piano.

In particolare, attraverso al SUA si persegue:

1. una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa, nella consapevolezza che ciò contribuisce a rafforzare l'economia legale e ad innalzare il livello di prevenzione delle infiltrazioni criminali nell'ambito degli appalti pubblici
2. la disponibilità di una struttura qualificata che consente una maggiore professionalità e, quindi, un'azione amministrativa più snella e tempestiva, che permette, altresì, di creare le condizioni affinché vi possa essere una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure, nonché un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici
3. il modello di gestione delle gare pubbliche consente un'ottimizzazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) e, quindi, un conseguente risparmio, concentrando in una struttura specializzata quegli adempimenti che normalmente vengono curati da una pluralità di stazioni appaltanti
4. la costituzione di un'unica centrale di committenza e degli appalti è l'espressione 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, senza sovrapposizioni e nel rispetto delle diverse competenze
5. la specializzazione 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 criminali anche in relazione alla legge 190/2012.
6. la realizzazione di una concreta misura di prevenzione della corruzione nei confronti e per gli enti aderenti.

Attraverso la SUA accade così che quegli strumenti già in uso presso la Provincia di Lecco tesi al rafforzamento di comportamenti etici e rispettosi delle leggi vengano estesi ad una platea maggiore.

La Sua.Lecco è stata istituita con deliberazione del Consiglio provinciale del 4 febbraio 2015: fin da subito ha riscosso grande interesse e ha dato risultati positivi. Il 22 marzo 2018 il Consiglio provinciale ha approvato un nuovo schema di convenzione 2018-2021 per il funzionamento della Sua.Lecco, finalizzato a regolamentare i rapporti con gli enti aderenti, relativamente all'espletamento e alla gestione di procedure di gara per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi di competenza del soggetto sottoscrittore. Lo schema di convenzione tiene conto delle evoluzioni normative, delle pronunce in sede giurisdizionale, delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, dell'esperienza acquisita nella fornitura del servizio agli enti aderenti. Il Consiglio provinciale ha poi successivamente modificato l'art.10 "Risorse per la gestione associata, rapporti finanziari e garanzie" della convenzione con deliberazione n.70 del 17 dicembre 2019.

Con deliberazione del Consiglio n. 64/2021 è stata approvata una nuova convenzione per l'adesione dei Comuni ai servizi della Stazione unica appaltante della Provincia di Lecco, che ha chiarito meglio alcuni aspetti dei rapporti tra la Stazione unica appaltante e gli enti associati, precisando obblighi e competenze, nell'ottica di un maggior supporto alle Amministrazioni. In particolare: la quota fissa di partecipazione alle spese di funzionamento rapportata alla popolazione del Comune associato, sono state ridotte le aliquote per la determinazione della quota variabile di partecipazione alle spese di funzionamento e il costo per il funzionamento delle commissioni giudicatrici è stato compreso nelle spese generali di funzionamento.

Dal 2018 il servizio Sua.Lecco ha ottenuto la certificazione del Sistema di gestione della qualità rispondente alle prescrizioni della norma Uni En Iso 9001.

Dal 1° luglio 2023, data di efficacia del Nuovo Codice degli Appalti, è diventata obbligatoria la qualificazione delle stazioni appaltanti: potranno appaltare opere pubbliche d'importo superiore ai 500mila euro e acquistare beni e servizi sopra i 140mila euro, solo gli enti e le amministrazioni che saranno qualificati per farlo, in base al personale disponibile, alle competenze acquisite, alla professionalità dimostrata. Le stazioni appaltanti che non si sono iscritte alla qualificazione non potranno ottenere il rilascio del CIG (codice identificativo gara).

Dal 1° luglio 2023, quindi, per effettuare le procedure di acquisizione di forniture e servizi di importo superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti (140mila euro) e per l'affidamento di lavori d'importo superiore a 500.000 euro, le stazioni appaltanti devono essere qualificate.

La Stazione Unica Appaltante cura tutte le attività dirette all'acquisizione di lavori, beni e servizi anche per le Direzioni interne della Provincia di Lecco. Inoltre, cura tutte le attività necessarie, propedeutiche e conseguenti alla stipulazione dei contratti dell'intero Ente, sia in forma pubblica-amministrativa, che sotto forma di scrittura privata.

Per le procedure sottosoglia comunitaria, previste dall'art. 50 del D. Lgs. n. 36/2023, la SUA garantisce l'affidamento dei lavori/beni/servizi mediante affidamento diretto o procedura negoziata nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità, trasparenza e rotazione, mediante l'utilizzo degli strumenti informatici e in ossequio alle Linee guida per l'applicazione del principio di rotazione approvate con Decreto Deliberativo n. 157 del 15 novembre 2023.

Nell'anno 2024 in conformità alla disposizione in materia di Appalti Pubblici la SUA in data 25/06/2024 ha ottenuto la Qualificazione di Stazione Appaltante per la Provincia di Lecco fino al 30.06.2025 con 2 profili:

1. PROVINCIA DI LECCO (UTILIZZATO PER LE GARE INTERNE):

per questo profilo risultiamo qualificati con Livello L2 per i Lavori e SF2 per servizi e forniture

2. STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA PROVINCIA DI LECCO - CFAVCP-0000D34
(UTILIZZATO PER LE GARE DEGLI ENTI CONVENZIONATI)

per questo profilo risultiamo qualificati con Livello L1 per i Lavori e SF1 per servizi e forniture

La normativa (art. 3 dell'Allegato II.4) stabilisce i 3 livelli di qualificazione per poter appaltare **lavori e opere di importo, a base di gara, pari o superiore ai 500.000 euro**:

1. qualificazione di primo livello (**L3**) per importi fino a 1.000.000 di euro;
2. qualificazione di secondo livello (**L2**) per valori sino a soglia UE;
3. qualificazione di terzo livello (**L1**) senza limiti di importo.

Anche per acquistare **servizi e forniture di valore pari o superiore a 140.000 euro**, limite fissato per gli affidamenti diretti (art. 50 del d.lgs. 36/2023), sono previsti tre livelli di qualificazione:

4. - qualificazione di primo livello (**SF3**) per importi fino a 750.000 euro;
5. - qualificazione di secondo livello (**SF2**) per importi fino a 5.000.000 di euro;
6. - qualificazione di terzo livello (**SF1**) senza limiti di importo (art. 5, Allegato II.4).

Pertanto, con il Profilo Provincia di Lecco può operare per i Lavori fino alla soglia UE e per i servizi fino a € 5.000.000. Con il Profilo Sua invece può operare senza limiti di importo.

Inoltre, nel 2024 è stata attivata la compilazione di un dataset open data relativo alle gare d'appalto che la Provincia pubblica, che, insieme ad altri dataset open data forniti dagli uffici provinciali, confluisce sul portale open data della Regione Lombardia:

https://www.dati.lombardia.it/government/Provincia-di-Lecco-Gare-di-appalto/fjam-npqt/about_data

Per l'anno 2025 è vigente un **nuovo Schema di Convenzione** per l'adesione alla Stazione Unica Appaltante, conforme alla normativa di settore, che prevede, la possibilità di svolgere funzioni di SUA anche per altri soggetti oltre che per i Comuni della Provincia di Lecco, tra i quali Comuni di altre Province e soggetti pubblici e privati, Parchi, Comunità Montane, Consorzi, Aziende Speciali, Prefetture-UTG e altri Enti a partecipazione pubblica.

Dal 1° gennaio 2024 i fornitori che vogliono contrattare con la Provincia di Lecco devono iscriversi alle piattaforme Sintel, non è infatti più operativo l'Albo fornitori della Provincia di Lecco né la piattaforma MECUC. Gli operatori economici interessati potranno registrarsi e iscriversi al nuovo Elenco Fornitori telematico (istituito con l'Art. 1, comma 6 bis, della Legge Regionale n. 33/2007) presente sul portale di Aria Lombardia.

La Piattaforma è gestita da ARIA s.p.a. come indicato all'art. 6 della L.R. 33/2007 e s.m.i., e consente di svolgere gare per la fornitura di beni, servizi e lavori pubblici. Successivamente alla registrazione alla Piattaforma SINTEL, l'Operatore Economico potrà qualificarsi per la Provincia di Lecco in modo tale da poter essere interpellato per partecipare alle gare telematiche per l'acquisizione di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori ed opere.

L'eliminazione della piattaforma fornitori provinciale è stata introdotta come misura anticorruzione nell'ottica del nuovo Codice dei Contratti, che prevede il miglioramento e la qualificazione delle piattaforme, per garantire la massima imparzialità, trasparenza e pubblicità.

Con decreto n. 5 del 9 maggio 2023 la Presidente della Provincia ha nominato l'arch. Luca Gilardoni, dirigente della Direzione Organizzativa III - Appalti e Contratti, quale

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.), ai sensi dell'art. 33-ter del d.l. n. 179/2012, convertito nella l. n. 221/2012 e in applicazione dei successivi Comunicati del Presidente dell'AVCP, ora ANAC, del 16 maggio e 28 ottobre 2013.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) ha cura di verificare e/o compilare e aggiornare le informazioni dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Nel 2024 la Sua.Lecco ha bandito e appaltato **169 gare** di cui **56** per i Comuni aderenti e **113** riferite ad appalti della Provincia di Lecco, così suddivise: 89 per lavori, 62 per servizi, 9 per forniture, 8 per concessioni/project financing e 1 appalto integrato, con un volume complessivo di quasi **166 milioni di euro**.

Anno	Procedure esperite	Importo complessivo euro
2015	114	13.790.000
2016	185	41.364.039
2017	233	96.334.195
2018	229	111.574.909
2019	191	86.316.639
2020	132	87.431.663
2021	150	50.746.522
2022	199	82.730.507
2023	205	85.930.164
2024	169	165.941.542

Disposizioni transitorie e finali

Il presente documento trova applicazione fino ad eventuale revisione anche a seguito di rilievi ed osservazione ANAC.

Il Segretario generale, individuato quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed a cui compete verificare l'efficace attuazione del presente piano (sezione PIAO), può sempre disporre ulteriori controlli nel corso di ciascun esercizio. Il Segretario Generale per l'esercizio delle funzioni relative si avvale di una struttura operativa di supporto.

Ai sensi dell'art 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Amministrazione nella Sezione Amministrazione Trasparenza/Altri contenuti – Corruzione ai sensi del d.lgs. 33/2013 e, in quanto sezione del PIAO nella sezione Disposizioni generali.

ALLEGATI:

- Schede Monitoraggio 2024
- Schede Anticorruzione 2025

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 Modello organizzativo dell'Ente

La struttura organizzativa

Lo schema organizzativo dell'Ente prevede le seguenti strutture organizzative:

- Direzione Generale
- Direzioni
- Servizi
- Strutture di Staff

Direzione Generale

La Direzione Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dal Presidente e dal Consiglio provinciale ed è titolare delle funzioni di sovrintendenza e di programmazione della gestione dell'Ente. È sovraordinata rispetto alle altre strutture dell'Ente ed è responsabile dei risultati complessivi dell'Ente.

Direzioni

Le Direzioni sono le strutture organizzative costituenti l'articolazione della Direzione Generale e, sulla base delle direttive definite dal Direttore Generale, attuano le politiche ed i programmi dell'Ente. Dispongono di un'elevata autonomia progettuale ed operativa in coerenza con gli indirizzi strategici, le politiche di intervento, gli obiettivi programmati e le risorse assegnate.

Servizi

I Servizi sono strutture organizzative costituenti articolazioni delle Direzioni dotate di omogeneità funzionale, con riferimento ai servizi forniti o alle competenze richieste, nonché di autonomia funzionale rispetto all'attività di altri Servizi operanti nell'ambito della stessa Direzione.

Struttura di Staff

La Struttura di Staff assicura la gestione coordinata di progetti trasversali e fornisce supporto tecnico normativo e/o amministrativo nelle materie di competenza.

La struttura organizzativa di massima dimensione si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

- Direzione Organizzativa I: Bilancio e Finanze
- Direzione Organizzativa II: Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Organizzativa III: Appalti e Contratti
- Direzione Organizzativa IV: Protezione civile Trasporti e Mobilità - Viabilità
- Direzione Organizzativa V: Segreteria Generale – Progetti Strategici
- Direzione Organizzativa VI: Lavoro e Centri per l'Impiego
- Direzione Organizzativa VII: Ambiente e Pianificazione Territoriale

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

DIREZIONE ORGANIZZATIVA I BILANCIO E FINANZE

ECONOMATO –
PATRIMONIO MOBILIARE

CONTABILITÀ GENERALE

DIREZIONE ORGANIZZATIVA II ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

TRATTAMENTO
GIURIDICO
ECONOMICO -
PREVIDENZIALE

ORGANIZZAZIONE
SELEZIONE E
FORMAZIONE
SERVIZIO CIVILE

TURISMO E
SPORT

ISTRUZIONE
FORMAZIONE
PROFESSIO-
NALE

INTERVENTI SOCIALI
POLITICHE
GIOVANILI
(RUNTS)





Dotazione organica

La dotazione organica dell'ente suddivisa per direzioni organizzative al 31.12.2024, come da prospetti riepilogativi allegati al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2026 più avanti dettagliata, risulta così composta:

RIEPILOGO GENERALE	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	13	12	1
DIR.ORG.II	23	23	0
DIR.ORG.III	27	26	1
DIR.ORG.IV	44	41	3
DIR.ORG.V	28	28	0
DIR.ORG.VI	92	85	7
DIR.ORG.VII	29	26	3
TOT	256	241	15

RIEPILOGO Funzioni fondamentali	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	13	12	1
DIR.ORG.II	18	18	0
DIR.ORG.III	27	26	1
DIR.ORG.IV	39	36	3
DIR.ORG.V	14	14	0
DIR.ORG.VI	0	0	0
DIR.ORG.VII	29	26	3
TOT	140	132	8

RIEPILOGO Funzioni non fondamentali e CPI	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	5	5	0
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	5	5	0
DIR.ORG.V	14	14	0
DIR.ORG.VI	92	85	7
DIR.ORG.VI	0	0	0
TOT	116	109	7

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025/2027

DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Articolo 1 – Definizione e ambito di applicazione

Sulla base del Titolo VI “Lavoro a distanza” - Capo II “Altre forme di lavoro a distanza” – art. 68 “Lavoro da remoto” e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, si disciplina la prestazione lavorativa “da remoto” intendendo per:

- a) “Lavoro da remoto”: una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato finalizzata a stimolare l’autonomia e la responsabilità dei lavoratori ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il lavoro da remoto presenta le seguenti caratteristiche:
 - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all’interno della sede di lavoro e in parte all’esterno;
 - dispositivi tecnologici messi a disposizione dall’amministrazione;
 - individuazione della postazione fissa individuata presso il domicilio del dipendente
- b) attività “lavorabili da remoto”: le attività espletabili in modalità “lavoro da remoto”, che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto possono essere svolte anche al di fuori di essa;
- c) “Amministrazione”: Provincia di Lecco;
- d) “strumenti di lavoro da remoto”: dispositivi tecnologici messi a disposizione dall’amministrazione;
- e) “sede di lavoro”: sede abituale di lavoro del dipendente;
- f) “accordo individuale di lavoro da remoto”: accordo che disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali dell’ente e deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - la durata dell’accordo;
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro;
 - le modalità e ipotesi di recesso;
 - tempi di riposo del lavoratore;
 - modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
 - impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni fornite sulla salute e sicurezza

Articolo 2 – Finalità

Con il lavoro da remoto si intende perseguire il raggiungimento degli obiettivi dell’ente anche mediante nuove e diverse forme di flessibilità lavorative , al fine di garantire continuità della prestazione anche a fronte di particolari esigenze di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, offrendo ai lavoratori una diversa modalità di prestazione del lavoro che salvaguardi, comunque, il sistema delle relazioni personali e collettive, le aspettative legittime dei singoli in termini di formazione, crescita personale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

Articolo 3 – Postazione di “Lavoro da remoto”

1. La postazione di lavoro da remoto è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono l’attività di lavoro da remoto. Tale postazione, messa a disposizione dall’amministrazione, è concessa al dipendente per la durata dell’attività. La manutenzione e la gestione dei sistemi di supporto per il/la

dipendente sono a totale carico dell'Ente.

Il/la dipendente che lavora da remoto è tenuto/a a portare con sé il pc portatile che ha ricevuto in dotazione anche per i rientri in sede. Al/alla dipendente che lavora da remoto non viene fornito cellulare di servizio.

2. Per accedere al lavoro da remoto è requisito indispensabile la disponibilità, presso il proprio domicilio, di idonea linea internet.

3. La prestazione di lavoro da remoto deve effettuarsi presso il domicilio del/la dipendente. L'amministrazione, concordato con il/la lavoratore/trice il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa, procederà in via preventiva alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, e successivamente, con cadenza almeno semestrale. L'amministrazione concorderà con il lavoratore i tempi e le modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

4. Nell'utilizzo delle attrezzature il dipendente è tenuto a:

- utilizzare la postazione di lavoro esclusivamente per motivi inerenti il lavoro;
- rispettare le norme di sicurezza;
- non variare la configurazione della postazione di lavoro;
- non installare software senza la preventiva autorizzazione del Servizio Sistemi Informatici dell'amministrazione provinciale;
- non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici;
- non utilizzare collegamenti alternativi o complementari;
- non consentire ad altri l'utilizzo delle apparecchiature in dotazione

e comunque nell'utilizzo delle attrezzature che costituiscono la postazione di lavoro, il/la dipendente si impegna a prestare la cura e la diligenza del buon padre di famiglia, ponendo particolare attenzione ai collegamenti elettrici della stessa, e risponde di eventuali danni alle attrezzature medesime.

Articolo 4 – Soggetti aventi diritto

1. La presente disciplina si applica al personale che, superato il periodo di prova, svolge la prestazione nell'ambito di un lavoro subordinato anche in part time, ed il personale comandato presso l'Ente.

2. Il/la dipendente continua ad appartenere alla Direzione Organizzativa originaria ed il suo passaggio al lavoro da remoto non muta né il suo stato giuridico né la natura del proprio rapporto d'impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.

3. Nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di lavoro da remoto, in ciascuna Direzione Organizzativa possono essere individuati un massimo di dipendenti che potranno effettuare il lavoro da remoto corrispondente al 20% del totale dei dipendenti della Direzione Organizzativa stessa in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità inferiore.

Articolo 5 – Attività escluse dal lavoro da remoto

Vengono individuate le seguenti attività da rendere esclusivamente in presenza:

- attività del servizio di Protezione Civile da parte del personale tecnico
- attività di vigilanza della Polizia Provinciale Stradale, Ambientale ed Ittico Venatoria
- attività di gestione, manutenzione e di sorveglianza della rete stradale per il tramite del personale tecnico e di Capo cantonieri e cantonieri
- attività del servizio del demanio, patrimonio immobiliare, sicurezza sul lavoro e fabbricati
- servizi di reception
- attività degli uffici di front-office nell'ambito dei Servizi al Lavoro e Collocamento Mirato

- attività del servizio autista, segreteria di Presidenza e ufficio stampa
- attività del personale tecnico dei servizi Sistemi Informatici - CST
- attività di servizi del Personale e della Contabilità relativi alla predisposizione degli stipendi ed attività connesse

Articolo 6 – Obblighi e diritti delle parti

1. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.
2. Ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
3. La prestazione lavorativa resa da remoto comporta una condotta informata ai principi di diligenza, correttezza, disciplina, dignità e moralità, nel rispetto delle norme vigenti, del CCNL e dei relativi codici di comportamento e disciplinari.
4. L'ente garantisce la copertura assicurativa nel rispetto della vigente normativa.
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto sia impedito o sensibilmente rallentato, il/la dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il/la dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il/la dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
6. Per qualsiasi esigenza di servizio il/la dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da remoto non fruito.
7. Il lavoro da remoto deve consentire ai/alle lavoratori/trici pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione ad iniziative formative e di socializzazione rispetto ai/alle lavoratori/trici che operano nelle sedi.
8. Devono essere garantite forme di comunicazione tempestiva, anche mediante utilizzo di e-mail, per rendere partecipe il/la dipendente delle informazioni di carattere amministrativo. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali ed il/la lavoratore/trice deve essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'Ente.
9. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dal C.C.N.L. e dalla contrattazione collettiva integrativa. Per quanto concerne la fruizione di ferie, festività, permessi, aspettative ecc... si applica la disciplina contrattuale prevista per i lavoratori del comparto. Non viene riconosciuto il buono pasto per i giorni in cui il/la dipendente presta la sua attività lavorativa da remoto.
10. Il/la lavoratore/trice da remoto è tenuto/a, secondo le modalità concordate, a consentire l'accesso alla postazione di lavoro ubicata presso il proprio domicilio agli addetti alla manutenzione, nonché agli addetti al Servizio Prevenzione e Protezione e al Rappresentante per la sicurezza (oppure agli addetti alla valutazione del rischio di infortuni), per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza; inoltre ha il dovere di attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle disposizioni impartite.

Articolo 7 – Orario di lavoro

1. Il dipendente ha l'obbligo di effettuare le timbrature di entrata, uscita tramite l'apposita bacheca on line. In caso di necessità di fruire di permessi orari dovrà preventivamente inserire la richiesta sul portale e la stessa dovrà essere approvata dal Dirigente di

competenza.

2. L'attività di lavoro da remoto ha la durata prevista dal normale orario giornaliero e settimanale, a tempo pieno o a tempo parziale. Il/la dipendente non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al/alla dipendente saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.

3. I dirigenti definiscono, nell'ambito di ciascun accordo individuale, con i/le dipendenti interessati/e la frequenza dei rientri settimanali nella sede di lavoro, che non può essere inferiore a TRE giorni settimanali.

Articolo 8 – Modalità e criteri di verifica dell'attività svolta

1. La verifica e la valutazione della prestazione e degli esiti degli obiettivi competono al Dirigente della Direzione presso la quale il/la dipendente è assegnato/a.

2. Il Dirigente è anche responsabile dell'accordo stipulato con il/la suo/a dipendente per l'attività da svolgere da remoto; quindi, non solo ne definisce i contenuti, ma si occupa anche della verifica del regolare svolgimento delle attività previste.

3. L'istituto del lavoro da remoto necessita inoltre di una valutazione per obiettivi.

Di conseguenza:

- il/la dipendente ha l'obbligo di elaborare giornalmente un report con indicato l'attività svolta e trasmetterlo tramite posta elettronica al Dirigente di competenza
- il Dirigente deve a sua volta verificare quanto dichiarato dal/la dipendente con i metodi qualitativi e quantitativi da lui ritenuti più adeguati, e con l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

I dati raccolti per la valutazione della prestazione del/la lavoratore/trice nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

Articolo 9 - Criteri di priorità

Dato atto della prevalenza del lavoro in presenza e dell'equa rotazione del personale in lavoro da remoto, a fronte di un numero di domande superiore rispetto alla possibilità di accoglimento verrà stilata una graduatoria sulla base dei seguenti criteri e secondo il seguente ordine:

- a) Lavoratori/trici con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1, della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- b) Lavoratori/trici con figli fino a dodici anni di età (o diverso limite stabilito per legge) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- c) Lavoratori/trici che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017
- d) Grave patologia in atto, certificata da competente struttura pubblica, purchè la stessa risulta compatibile con lo svolgimento dell'attività di lavoro da remoto e di lavoro ordinario

I requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta. Per "età" si intende quella compiuta nell'anno solare dell'avviso.

Articolo 10 – Rinuncia e revoca

1. Il/la dipendente può rinunciare al lavoro da remoto già avviato con istanza scritta e motivata, indirizzata al proprio Dirigente ed al Dirigente del Servizio Risorse Umane, e chiedere di essere reintegrato/a nella sede di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni.

2. Il Dirigente della Direzione Organizzativa di appartenenza del/la dipendente può

revocare d'ufficio l'autorizzazione al/alla dipendente che effettua il lavoro da remoto, nei casi già qui disciplinati e comunque quando:

- il/la dipendente non si attenga alla disciplina delle prestazioni di lavoro da remoto;
- in sede di verifica dell'attività svolta, ai sensi dell'art. 8, il Dirigente accerti la mancata realizzazione del lavoro assegnato;
- motivate esigenze organizzative e/o di servizio

In caso di gravi inadempienze da parte del/della dipendente si potranno avviare i relativi procedimenti disciplinari.

3.3 Piano triennale delle azioni positive 2025/2027

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive tendente ad "*assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: l'art. 7, comma 1, dispone l'attuazione da parte delle amministrazioni pubbliche di necessarie misure che garantiscano parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni lavorative, nella formazione professionale e nell'ambiente di lavoro, e l'art. 57, comma 1, prevede la costituzione del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata il 23 maggio 2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

La Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*", art. 21, interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "*le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*". Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 detta le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*", istituiti con la L. 183

del 04.11.2010 e stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive. La Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sostituisce la direttiva del 23.05.2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente e aggiorna gli indirizzi della direttiva 04.03.2011, definendo le linee guida volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 198/2006.

A tale scopo individua sei linee di azione:

1. prevenzione e rimozione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento delle vittime (attraverso le successive Azioni 1, 2 e 3);
2. adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici. La direttiva prevede in particolare che *"In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"*;
3. politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;
4. organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, con flessibilità, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
5. formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.
6. rafforzamento dei Comitati unici di garanzia, con funzioni propositive, consultive e di verifica.

Grande impatto sulle condizioni di lavoro sulla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia ha avuto l'improvvisa e difficile situazione sociale creatasi nell'anno 2020 con l'emergenza epidemiologica da Covid-1, in occasione della quale sono state emanate le Circolari 1/2020 e 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica che hanno dettato le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e sul lavoro agile in tale contesto. Ora, con la cessazione dello stato di emergenza sanitaria mondiale, il ricorso al lavoro agile è tornato ad essere uno strumento organizzativo applicabile nel pubblico impiego, che ha trovato disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva, nello specifico nel CCNL Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022, dove è regolamentato il lavoro a distanza e il lavoro da remoto come modalità alternative dello svolgimento della prestazione lavorativa, attivabili mediante accordi individuali di lavoro tra lavoratore e dirigente.

IL PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2025/2027

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2025/2027, in continuità con il precedente piano 2024/2026, nell'ambito delle finalità espresse dalle norme citate, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro,

contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questa Provincia adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Infatti, le amministrazioni pubbliche, in particolare alla luce della Direttiva del Ministero per la P.A. n. 2/2019, svolgono un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, finalizzate:

- a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e dalle violenze fisiche o psichiche
- a evitare eventuali svantaggi
- a promuovere la parità di genere e di opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa, nella formazione professionale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Lecco armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano è sottoposto al parere della Consigliera di Parità.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

La Provincia di Lecco ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

Con determinazione n. 256 del 08.04.2022 sono stati nominati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010.

Composizione:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.;
- un pari numero di rappresentanti dell'ente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni di seguito descritte.

Propositive su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente e con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing), disagio organizzativo all'interno dell'Ente;
- tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

Consultive, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale sia a quello non dirigenziale e sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti di Ente, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

SCENARIO DEL PERSONALE

Al fine di valutare idonee azioni positive per garantire le pari opportunità di lavoro, è utile effettuare una breve analisi del contesto lavorativo dell'ente.

TABELLE 1 - 2:

Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie/aree di inquadramento e fasce d'età

Nella tabella che segue viene evidenziata la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato degli ultimi tre anni della Provincia di Lecco, distinta tra categorie professionali / aree di inquadramento e genere. Confrontando i dati si evince che la presenza femminile

nell'ente, con esclusione delle posizioni dirigenziali, è superiore nelle categorie / aree di inquadramento più elevate (C – Area Istruttori, D – Area Funzionari)

Tabella 1

Dipendenti tempo indet. <i>Categorie/Aree</i>	Presenti al 31/12/2022		Presenti al 31/12/2023		Presenti al 31/12/2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Segretario Generale	1	0	1	0	1	0
Dirigenti	4	3	4	3	4	3
Ex Cat. D - Funzionari	21	48	21	51	24	56
Ex Cat. C - Istruttori	40	66	43	72	40	75
Ex Cat. B - Operat.Esperti	25	9	25	11	27	12
Ex Cat. A - Operatori	2	0	2	0	0	0
TOTALE	93	126	96	137	96	146

Nella tabella successiva, il personale dipendente a tempo indeterminato del triennio è diviso per fasce d'età.

Tabella 2

FASCE ETA'	Presenti al 31/12/2022		Presenti al 31/12/2023		Presenti al 31/12/2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Da 20 a 29 anni	4	5	6	8	9	12
Da 30 a 39 anni	21	34	23	30	15	30
Da 40 a 49 anni	21	39	23	39	23	39
Da 50 a 59 anni	43	40	34	51	39	51
Da 60 a 67 anni	4	8	10	9	10	14
TOTALE	93	126	96	137	96	146

TABELLE 3 – 4:

Incarichi di Elevata Qualificazione

Nell'area degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) si evidenzia che progressivamente si è manifestata la tendenza alla superiorità numerica del genere femminile.

Tabella 3

Titolari incarichi EQ.	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Uomini	5	5	5
Donne	6	8	10
Totale	11	13	15

L'analisi della distribuzione della retribuzione di posizione (e conseguentemente di risultato) evidenzia per gli anni 2022/2024 una situazione di premialità tendente a privilegiare le donne rispetto agli uomini.

Tabella 4

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2022			RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2023			RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2024		
importo	U	D	importo	U	D	importo	U	D
€ 6.012,53	1	1	€ 6.012,53	1	3	€ 6.000,00	0	2
€ 7.400,04	2	1	€ 7.400,04	2	1	€ 7.400,00	2	2
€ 8.787,54	0	1	€ 8.787,54	0	1	€ 8.800,00	1	2
€ 10.175,04	0	3	€ 10.175,04	0	3	€ 10.200,00	0	4
€ 11.562,55	2	0	€ 11.562,55	2	0	€ 13.500,00	2	0
TOTALE	5	6	TOTALE	5	8	TOTALE	5	10

TABELLE 5 – 6 – 7:**Personale a tempo parziale**

Con deliberazione della Giunta Provinciale n. 168 del 29.06.2010 si è provveduto alla rivisitazione del Capo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativo a "Disciplina inerente all'istituto del part time". Sono state modificate, in particolare, le articolazioni delle prestazioni lavorative a part time e individuate le frazioni di posto d'organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa pari a 18 ore, 24 ore o 30 ore settimanali.

A differenza del precedente testo con il quale venivano regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali dovevano necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro (part time orizzontale, verticale, misto, articolazioni di orario di lavoro giornaliero e settimanale), nella nuova formulazione del regolamento si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione al Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore e dopo averlo sottoposto al Direttore Generale. L'orario di lavoro a part time deve naturalmente essere compreso nell'orario di servizio dell'Ente.

Nelle tabelle che seguono viene indicato il numero del personale dipendente a tempo indeterminato e parziale dell'ente nel triennio 2022/2024.

Dalle stesse si evince che, pur nell'evidenza del disequilibrio tra la richiesta di part time da parte maschile e femminile (le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time vengono avanzate nella maggior parte da donne), appare l'impegno a continuare nella linea di tutela in favore delle politiche legate alla famiglia, ponendosi come obiettivo lo sviluppo economico e sociale della Provincia in armonia con il benessere familiare, che porta a richiedere, in presenza di determinati presupposti, l'applicazione di un diverso orario di lavoro per conciliare l'attività professionale e la realizzazione personale in ambito familiare.

Si aggiunge, infine, che è in corso l'istruttoria relativa ad una domanda di richiesta di riduzione oraria di un rapporto di lavoro già part time.

Tabella 5

PART TIME 31/12/2022	30 ore		24 ore		18 ore		Tempo pieno		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3
Ex Cat. D - Funzionari	0	5	0	1	1	3	20	39	21	48
Ex Cat. C - Istruttori	0	6	0	2	1	0	39	58	40	66
Ex Cat. B - Operat. Esperti	1	1	0	0	1	0	23	8	25	9
Ex Cat. A - Operatori	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
TOTALE	1	12	0	3	3	3	89	108	93	126

Tabella 6

PART TIME 31/12/2023	30 ore	24 ore	18 ore	Tempo pieno	Totale
-------------------------	--------	--------	--------	-------------	--------

Categorie/ Aree	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3
Ex Cat. D - Funzionari	0	6	0	1	1	2	20	42	21	51
Ex Cat. C - Istruttori	0	6	0	2	1	0	42	64	43	72
Ex Cat. B - Operat. Esperti	1	1	0	0	1	0	23	10	25	11
Ex Cat. A - Operatori	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
TOTALE	1	13	0	3	3	2	92	119	96	137

Tabella 7

PART TIME 31/12/2024	30 ore		24 ore		18 ore		Tempo pieno		Totale	
Categorie/ Aree	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3
Ex Cat. D - Funzionari	0	7	0	1	0	2	24	46	24	56
Ex Cat. C - Istruttori	0	6	0	2	2	0	38	67	40	75
Ex Cat. B - Operat. Esperti	1	1	1	0	1	0	24	11	27	12
Ex Cat. A - Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	1	14	1	3	3	2	91	127	96	146

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali perseguire tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivi e descrizione	<p>Si intende proseguire il lavoro, già avviato negli anni precedenti, programmando attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", la cui pesatura dovrà essere definita nelle opportune sedi, nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali e trasversali e, ove possibile, di progressioni all'interno delle aree finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale.</p> <p>La finalità è quella di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento e migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p> <p>In continuità con l'anno 2024 si pone l'attenzione alla formazione sull'alfabetizzazione digitale con l'obiettivo di sviluppare e promuovere le</p>
-------------------------	---

	<p>competenze digitali del personale, in particolare attraverso l'adesione all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che sarà destinata al personale di nuova assunzione e ai dipendenti già in servizio che non abbiano ancora completato il percorso.</p> <p>Un ulteriore obiettivo è la formazione sulla scrittura comunicativa, di cui sarà proposta la seconda edizione, necessaria al fine di rendere il dipendente consapevole delle diverse modalità di comunicazione così da poter più efficacemente relazionarsi con le tipologie di stakeholders e attraverso l'utilizzo dei numerosi canali a disposizione nell'era digitale.</p>
Azioni positive	<p>1) Organizzare i percorsi formativi, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part time, coinvolgere i lavoratori con disabilità e preferibilmente in orario di lavoro, favorendo la partecipazione a corsi con modalità a distanza o webinar fruibili online.</p> <p>2) Dare maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione provinciale mediante la convenzione, avviata da alcuni anni, con UPEL di Varese.</p> <p>3) Sottoporre a ciascun Dirigente/Responsabile apposite schede di rilevazione dei fabbisogni formativi e predisporre riunioni di Direzione Organizzativa al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze e in occasione di aggiornamenti normativi, da vagliare nella fase di "analisi dei fabbisogni formativi", tenendo conto delle disponibilità finanziarie pari ad € 15.000,00.</p> <p>4) Prevedere azioni formative volte a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o altre assenze dal servizio per lunghi periodi, prevedendo anche l'affiancamento dei colleghi/e per un periodo congruo e la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.</p> <p>5) Proseguire con l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" destinata al personale neoassunto nell'ottica dello sviluppo delle competenze digitali per operare in modo consapevole, efficace e sicuro.</p> <p>6) Proseguire con la formazione sulla scrittura comunicativa che consenta di imparare ad utilizzare al meglio le modalità di comunicazione adattandole al contesto e all'utenza</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2025/2027
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO - SALUTE E BENESSERE

Obiettivi e descrizione	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro da remoto.</p> <p>Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</p> <p>Investire nella prevenzione e nel controllo dei tumori per migliorare la qualità della vita e del benessere degli individui e della società in generale, promuovendo anche stili di vita sani e agendo in particolare sui principali fattori di rischio delle malattie.</p> <p>Il ritmo della vita, la difficoltà a trovare "tempo per sé" spesso ci distolgono dall'importanza della prevenzione, pertanto si cercheranno soluzioni per facilitare l'accesso a visite preventive.</p>
-------------------------	---

Azioni positive	<p>1) Promuovere azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro: confermare l'attuale articolazione oraria che garantisce ampie fasce di flessibilità di entrata e uscita dell'orario di servizio, al fine di conciliare i tempi dell'attività lavorativa con la vita familiare e dare continuità e certezza sia alla struttura organizzativa che alla vita privata dei dipendenti.</p> <p>2) Mantenere l'attuale regolamento che disciplina l'orario part time, che va incontro alle esigenze personali tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente. Non vengono infatti regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali devono necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro (part time orizzontale, verticale, misto, articolazioni di orario di lavoro giornaliero e settimanale), ma si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione al Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore e dopo averlo sottoposto al Direttore Generale. L'orario di lavoro a part time deve naturalmente essere compreso nell'orario di servizio dell'Ente.</p> <p>3) Consentire la fruizione del lavoro da remoto, secondo la disciplina approvata dall'ente, in accordo con il proprio Dirigente e qualora non venga compromessa l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, nell'ottica della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).</p> <p>4) A seguito della sottoscrizione "Protocollo d'intesa tra Provincia di Lecco e Distretto di Lecco (Ambiti di Bellano, Lecco e Merate) per la gestione degli sportelli per l'assistenza familiare in attuazione della L.R. n. 15/2015", la banca dati relativa ai servizi professionali di assistenti familiari, è ora gestita dal Distretto di Lecco. Il Centro Risorse Donne, servizio attivo all'interno del Centro per l'impiego, continuerà ad essere un punto di incontro tra il Distretto di Lecco e i dipendenti della Provincia di Lecco, che necessitano di avvicinarsi a tali realtà per conciliare particolari esigenze familiari con la vita lavorativa.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2025/2027
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: ACCESSO AL LAVORO – TRATTAMENTO SUL LAVORO - BENESSERE ORGANIZZATIVO – CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE

Obiettivi e descrizione	<p>Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari e sostenere il rientro del personale rimasto assente.</p> <p>Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo, avendo riguardo ad evitare atti, atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità dei lavoratori.</p> <p>Nelle procedure finalizzate all'assunzione del personale rispettare le disposizioni del DPR 487/1994 sull'equilibrio di genere nelle categorie/aree di destinazione.</p> <p>Garantire la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso ex art. 57 c. 1 D.Lgs 165/2001</p> <p>Garantire parità di trattamento al lavoro, compresa la pari opportunità di progressione tra aree e all'interno delle aree.</p>
Azioni positive	1) Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

	<p>Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità) per il personale in servizio che sostituisce il personale assente ed in caso di assenze prolungate (es. malattia, infortuni) per il personale che rientra in servizio.</p> <p>Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è vantaggio di tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi per un periodo congruo, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.</p> <p>2) Promuovere la conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti, richiamando le disposizioni già previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro contrattuali per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei principi generali di parità di trattamento e spirito di collaborazione allo scopo di evitare discriminazioni dirette e indirette con l'utenza e/o con il personale dipendente.</p> <p>3) Prevenire e monitorare situazioni conflittuali sul posto di lavoro al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impedire il verificarsi di casi di molestia e/o violenza sia sessuale che psicologica verso il personale dipendente e/o l'utenza esterna; - garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori; - garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui; - garantire il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non possano nuocere in alcun modo alla sua salute psico-fisica; - prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing). <p>4) Individuare tutte le forme di disagio lavorativo che portano a stress Lavoro-Correlato (es. attività di sportello al pubblico) introducendo forme di rotazione del personale, anche tenuto conto del percorso formativo dei dipendenti interessati.</p> <p>5) Favorire l'ascolto presso la Consigliera di parità per ogni forma di disagio per segnalare situazioni lavorative / personali difficili.</p> <p>6) Garantire l'applicazione del principio dell'equilibrio di genere di cui al DPR 487 in fase di predisposizione dei bandi di concorso e nella fase dell'assunzione.</p> <p>7) Assicurare la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso</p> <p>8) Favorire la equa partecipazione dei dipendenti alle procedure interne finalizzate alla progressione tra aree e all'interno delle aree.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2025/2027
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivi e descrizione	<p>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente.</p> <p>Nell'ambito della formazione, si considera utile proporre al personale neoassunto l'adesione al percorso trasversale RIFORMA Mentis disponibile nella piattaforma Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, già fruito dal personale in servizio nell'anno 2024: il corso ha la specifica finalità di raggiungere gli obiettivi di promozione della cultura del rispetto innanzitutto nella Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani.</p>
-------------------------	---

Azioni positive	<p>1) Pubblicazione e diffusione del nuovo Piano delle Azioni Positive. Programmazione di incontri, almeno con cadenza annuale, di sensibilizzazione e informazione rivolti ai referenti della Comunicazione, ai componenti del CUG affinché diventino veicolo privilegiato per favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere sulle tematiche contenute nel presente obiettivo.</p> <p>Informare i cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità, in relazione anche alla realtà territoriale, nonché del presente Piano di Azioni Positive, sul sito internet della Provincia.</p> <p>2) Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere</p> <p>3) Promozione della partecipazione al percorso online RIFORMA Mentis, finalizzato a favorire la cultura del rispetto e della parità: i dipendenti possono approfondire le strategie individuali e di gruppo per riconoscere, prevenire e contrastare le discriminazioni, anche attraverso l'acquisizione di conoscenze giuridiche e organizzative per individuare le situazioni di rischio e le relative soluzioni.</p> <p>4) Promozione del corso di formazione sul tema dell'accessibilità fisica e digitale e l'inclusione, già svolto nel 2024, organizzato internamente dagli esperti del Centro per l'Impiego, rivolto ai dipendenti coinvolti nelle attività di front office e di contatto con l'utenza: la prima edizione del corso che prevede una parte laboratoriale con simulazione di colloqui è stata positivamente accolta dal personale che ha aumentato la propria consapevolezza sull'importanza della tematica e degli atteggiamenti da adottare.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II, CUG.
Periodo di realizzazione	Triennio 2025/2027
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo online e sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Inoltre verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente tramite il sistema "Intranet".

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027.

1. QUADRO NORMATIVO

Si richiama la normativa specifica in materia assunzionale:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 *"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"*;
- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*;
- gli artt. 2 comma 1, 5, 6, 6-bis, 6-ter, 33, 34, 35 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, s.m.i. *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246."*;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)."*;
- l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*;
- l'art. 9 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito in Legge 30.7.2010 n. 122 *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*;
- l'art. 1, commi da 51 a 100 della Legge 7.4.2014 n. 56 *"Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"*;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito in Legge 11.8.2014 n. 114 *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*;
- l'art. 1, commi da 418 a 430 della Legge 23.12.2014 n. 190 e s.m.i. *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"*;
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113 convertito in Legge 7.8.2016 n. 160 *"Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio."*;
- l'art. 1, commi da 844 a 846, della Legge 27.12.2017 n. 205 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020"*;
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018 contenente le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 17 del D.L. 30.12.2019 n. 162 convertito in Legge 28.2.2020 n. 8, con il quale vengono estese anche alle Province le disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n. 34 convertito in Legge 28.6.2019 n. 58, e il decreto attuativo 11.1.2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28.2.2022;
- D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113 *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, che introduce il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituisce e incorpora una serie di Piani adottati finora dalle amministrazioni, tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30.06.2022, n. 132, pubblicato

sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7.09.2022 relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;

- D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito in Legge 29.06.2022 n. 79 "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR*";
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 relativo a "*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*".

2. PRESUPPOSTI

Il punto di partenza è rappresentato dal "Piano di riassetto organizzativo (art. 1 comma 844 della Legge 27.12.2017 n. 205) e Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020", approvato quale allegato sub F) della Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 69 del 31.10.2018 ad oggetto "*Variazione al bilancio 2018, al bilancio triennale 2018/2020, al DUP 2018/2020 (Piano Opere Pubbliche, Piano di riassetto organizzativo e Piano triennale dei fabbisogni del personale – 2018-2010) – 8^ Variazione al bilancio 2018. Approvazione*". Il documento, al quale si rinvia, ben rappresenta la situazione istituzionale-normativa che ha caratterizzato e tuttora impatta sulla vita delle Province e riporta in particolare le azioni evolutive e le considerazioni della realtà organizzativa della Provincia di Lecco.

Al predetto Piano sono seguiti:

- Piano triennale 2019/2021:
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29.03.2019 ad oggetto: "Documento Unico di Programmazione 2019-2021 – Approvazione" composto, fra gli altri documenti, dal Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021
 - Decreto deliberativo n. 99 del 02.08.2019 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Modifica"
- Piano triennale 2020/2022:
 - Decreto deliberativo n. 149 del 16.12.2019 avente ad oggetto: "Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2020/2022" con allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
 - Decreto deliberativo n. 32 del 05.05.2020 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica"
 - Decreto deliberativo n. 81 del 30.09.2020 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica"
- Piano triennale 2021/2023:
 - Decreto deliberativo n. 135 del 23.12.2020 avente ad oggetto: "Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2021/2023" con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 29.03.2021 avente ad oggetto: "Documento Unico di Programmazione 2021/2023. Adozione e contestuale approvazione" con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
 - Decreto deliberativo n. 60 del 01.06.2021 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica"
 - Decreto deliberativo n. 148 del 17.11.2021 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica relativa al Piano Potenziamento Centri per l'Impiego"

- Piano triennale 2022/2024:
 - Decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 avente ad oggetto: “Proposte di schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) e schema di bilancio 2022/2024. Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024”
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2022/2024. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024
 - Decreto deliberativo n. 48 del 04.05.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”
 - Decreto deliberativo n. 98 del 01.09.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”
 - Decreto deliberativo n. 134 del 25.11.2022 avente ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 – Approvazione” al quale è allegato l’aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024”
- Piano triennale 2023/2025:
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 16.01.2023 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2023/2025. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025
 - Decreto deliberativo n. 15 del 16.02.2023 avente ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025” al quale è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025
 - Decreto deliberativo n. 41 del 31.03.2023 avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025. Modifica” con il quale viene modificata la sezione del Piao relativa al fabbisogno di personale
 - Decreto deliberativo n. 94 del 19.07.2023 avente ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025. Modifica.
- Piano triennale 2024/2026:
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 64 del 18.12.2023 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2024/2026. Adozione e contestuale approvazione” con allegate le linee di indirizzo relative alla Programmazione dei fabbisogni del personale triennio 2024/2026
 - Decreto deliberativo n. 13 del 14.02.2024 avente ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026” dove nella sezione 3. Organizzazione e capitale umano è inserito il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026
 - Decreto deliberativo n. 118 del 19.09.2024 avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026. Modifica n. 1” con il quale viene modificata la sezione del Piao relativa al fabbisogno di personale
- Piano triennale 2025/2027:
 - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 65 del 18.12.2024 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2025/2027. Approvazione definitiva” con allegate le linee di indirizzo relative alla Programmazione dei fabbisogni del

personale triennio 2025/2027

I citati piani sono stati adottati sulla base dell'analisi effettuata, tenendo conto del Decreto Deliberativo n. 48 del 20.04.2015, che ha individuato il limite della spesa per la dotazione organica provinciale, ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge n. 190 del 23.12.2014, in € 4.225.220,00 e delle specifiche disposizioni normative nel tempo vigenti relative alle capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato e alle limitazioni di spesa per le assunzioni a tempo determinato:

- art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 che prevede per le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- art. 1, comma 845 della Legge 205/2017, che individua le capacità assunzionali per le Province, a decorrere dall'anno 2018, per assunzioni a tempo indeterminato di personale, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- art. 1, comma 847 della Legge 205/2017, che stabilisce la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;
- art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che estende le possibilità assunzionali alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nel corso dell'anno, non solo pertanto riferite all'anno precedente (turn over).

Per quanto riguarda la spesa e le assunzioni a tempo indeterminato, la normativa di riferimento per le Province è stata successivamente modificata con l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della L. n. 190/2014 (ad opera dell'art. 33 c. 1 ter - primo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019).

Relativamente alle assunzioni a tempo determinato, l'art. 1 c. 847 della L. 205/2017 e l'art. 33 c. 1 ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, che disponevano limitazioni, sono stati abrogati ad opera della L. 234/2021 art. 1 c. 562.

Attualmente la normativa di riferimento per le Province prevede da una parte il limite di spesa per la dotazione organica e dall'altra il rispetto della regola della sostenibilità finanziaria che determina la capacità assunzionale:

- il limite di spesa per la dotazione organica delle Province corrisponde al limite della spesa media del triennio 2011/2013 di cui **all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006**, che è pari a € 6.887.557,26: la dotazione organica, infatti, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 novellato dal D.Lgs. 75/2017, non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance;

- il principio della sostenibilità finanziaria viene introdotto con l'approvazione dell'art. 17 del D. L. 30/12/2019 n. 162, convertito in L. 28/02/2020 n. 8, che ha esteso alle Province la nuova disciplina delle assunzioni di personale già prevista per i comuni **dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019**, con l'obiettivo di favorire le assunzioni a tempo indeterminato agli enti virtuosi: con il **Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022**, attuativo della nuova disciplina, si dispone il superamento della regola del turn over di cui all'art. 1 comma 845 della Legge 205/2017 e la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Più precisamente, a decorrere dalla data del 01/01/2022 individuata dal decreto attuativo, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla disciplina vigente di cui all'art. 1, commi 844-846, della L. 205/2017. La norma fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali "leve" per perseguire le finalità di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, e cioè di *"consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla L. n. 145/2018"*. Come espressamente disposto dall'art. 7 comma 1 del decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

L'entrata in vigore della nuova disciplina di cui al 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ha effetti altresì sul limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, in quanto consente l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative, in aumento o in diminuzione, per garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero dei dipendenti al 31.12.2018.

Il D.M., per espressa previsione all'art. 5, è valido in fase di prima applicazione fino al 31.12.2024 e precisa le percentuali di incremento della spesa di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024; lo stesso prevede che i cosiddetti enti non virtuosi (i cui dati sono superiori ai valori soglia stabiliti dal D.M.) dal 2025 debbano adottare le misure di riduzione del turn over per conseguire il rientro nei limiti. In attesa di ulteriori disposizioni, gli enti virtuosi (i cui dati sono inferiori ai valori soglia) possono procedere alle assunzioni garantendo il rispetto del limite.

Anche alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l'Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell'ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale, in particolare nei settori della

programmazione e contabilità, degli uffici tecnici e delle stazioni appaltanti, dei servizi di assistenza tecnica e di transizione digitale, che qualificano le Province come istituzioni dedicate agli investimenti e al supporto agli enti locali del territorio. Inoltre nell'individuazione delle figure professionali di cui se ne prevederà l'assunzione sono state considerate le esigenze connesse all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, la normativa di riferimento è prevista **dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010**, che consente assunzioni nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di massima dimensione è stata aggiornata con decreto deliberativo del Presidente n. 73 del 18.06.2024 e si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

- Direzione Organizzativa I: Bilancio e Finanze
- Direzione Organizzativa II: Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Organizzativa III: Appalti e Contratti
- Direzione Organizzativa IV: Protezione civile Trasporti e Mobilità - Viabilità
- Direzione Organizzativa V: Segreteria Generale – Progetti Strategici
- Direzione Organizzativa VI: Lavoro e Centri per l'Impiego
- Direzione Organizzativa VII: Ambiente e Pianificazione Territoriale

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

4. LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, come novellato dal D.Lgs 25.5.2017 n. 75, sono state emanate le linee guida per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale.

Tale documento rafforza il nuovo concetto di dotazione organica, già introdotto con l'innovazione apportata all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 dal citato D.Lgs 75/2017.

La dotazione organica non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance.

Le linee guida indicano le modalità per addivenire alla definizione della "spesa potenziale massima sostenibile", che trovano riscontro nell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 quale limite di spesa del personale e nel decreto Ministeriale del 11/01/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, in merito alla capacità assunzionale.

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 sono state aggiornate ed integrate le linee guida introducendo l'individuazione delle competenze legate ai vari profili di cui si prevede la copertura.

In tale contesto, posta l'inesistenza di posizioni soprannumerarie rispetto alle funzioni fondamentali e non fondamentali (previa verifica ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 a seguito della quale non si registrano condizioni di eccedenza e/o di sovrannumero del personale), occorre innanzitutto individuare le capacità assunzionali previste a legislazione vigente (di cui all'articolo precedente, calcolate con riferimento alla sostenibilità finanziaria dell'ente in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti), nell'ambito delle quali esprimere il fabbisogno di personale coerente con le esigenze organizzative espresse nei documenti di programmazione e tenuto conto di tutti gli strumenti, anche innovativi, a disposizione per la migliore allocazione delle risorse nuove ed esistenti, secondo il principio della continua ricerca dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Si evidenzia che nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 è prevista la revisione del sistema di classificazione del personale, con l'introduzione del nuovo ordinamento professionale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali e che sostituiscono la classificazione in categorie. Il nuovo ordinamento professionale è entrato in vigore il 1° aprile 2023: nel presente piano dei fabbisogni e nella dotazione organica allegata viene specificata la nuova area di inquadramento.

5. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

a. La capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Con l'entrata in vigore del D.M. del 11/01/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, viene superata la precedente disciplina del turn over di cui all'art. 1, comma 845 della Legge 205/2017.

Le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali sono basate sulla sostenibilità finanziaria degli enti locali, data dal rapporto tra spesa complessiva di personale e media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, come definiti dall'art. 2 del decreto. Inoltre il decreto stabilisce le fasce demografiche e individua i valori soglia del rapporto per la determinazione della virtuosità dell'ente - art. 4 comma 1: l'ente cosiddetto virtuoso, che abbia il rapporto inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica, ha la possibilità di incrementare la spesa del personale di una percentuale massima annuale fino al raggiungimento del valore soglia stesso, percentuale in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024 (art. 4 comma 3 e art. 5 comma 1), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione ed entro il limite del valore soglia stesso.

Dal 2025 (art. 6 del D.M.) i cosiddetti enti non virtuosi (i cui dati sono superiori ai valori soglia stabiliti dal D.M.) devono ridurre il turn over in modo da conseguire il rientro nei limiti, mentre gli enti virtuosi (i cui dati sono inferiori ai valori soglia), in attesa di ulteriori disposizioni, possono procedere alle assunzioni garantendo il rispetto del limite.

La Provincia di Lecco, dall'analisi dei dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato

(**anno 2023**) con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 22.04.2024 registra, secondo il prospetto sotto riportato, un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore al valore soglia del 19,1%, previsto per la fascia demografica, e può quindi incrementare la spesa del personale per assunzioni a tempo indeterminato fino al valore soglia.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 sono state **neutralizzate**, sia nella parte spese sia nella parte entrate, le spese riferite alle assunzioni per il potenziamento dei Centri per l'Impiego effettuate a partire da dicembre 2021, in quanto trattasi di spese finanziate integralmente dalla Regione Lombardia, finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa - art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 comma 4-ter del DL 36/2022 convertito in L. 79/2022, a decorrere dall'anno 2022 per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei CCNL, 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 DL n. 34/2019, convertito, con modificazioni, in L. 58/2019, pertanto tali oneri non sono conteggiati tra la spesa di personale e tra le entrate.

art. 4 c. 1 DM 11/01/2022: Rapporto tra spesa di personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (rendiconto 2023) e media entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati (2021/2022/2023) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità 2023		
Spesa personale 2023 – impegni	S	€ 7.042.442,44
Media entrate correnti 2021/2022/2023 – accertamenti – al netto del FCDE del bilancio 2023	E	€ 42.341.522,27
Rapporto spesa personale / media entrate correnti		16,63 % (< 19,1%: ente virtuoso)

b. Personale a tempo determinato

Come detto in precedenza il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari quindi al **100%** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto ente in regola con il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i.

Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, al di fuori delle dotazioni organiche.

Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	
Le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.	
SPESA DI PERSONALE PER LAVORO FLESSIBILE	351.893,08
TETTO DI SPESA 100%	351.893,08
Risorse disponibili	351.893,08

Nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, si prevede l'instaurazione del seguente nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato per la durata pari al mandato del Presidente:

Staff art. 90				2025	2026
PRESIDENZA A	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione — tempo pieno	Istruttore Direttivo amministrativo	1	46.600,00	46.600,00
TOTALE			1	46.600,00	46.600,00

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1 (è presente nell'Ente una posizione dirigenziale di "Dirigente Tecnico" a tempo determinato), invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., infatti, prevede espressamente che *"Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."*

L'incarico conferito ex art. 110, comma 1 del TUEL al Dirigente Tecnico a tempo determinato con decorrenza febbraio 2024 cessa con l'inizio dell'anno 2027.

N.	Profilo professionale	Categoria	Direzione Organizzativa	Costo totale annuo
1	Dirigente Tecnico	Dirigenziale	IV	135.000,00

c. Interventi a favore della disabilità

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39-bis e 39-ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999; istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevedono un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999, aggiornate al 31.12.2024 dopo il ricalcolo con il prospetto informativo del mese di gennaio 2025. Si darà altresì comunicazione della situazione aggiornata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'invio del modello telematico ai sensi dell'art. 39-quater entro la fine del mese di marzo:

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2024	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	204
Quota riserva disabili art. 3	14
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	12

N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	1
Rispetto quota disabili	2
Rispetto quota categorie protette	1

Per quanto riguarda i lavoratori disabili in servizio, ex art. 3, vengono considerati i dipendenti anche sulle funzioni non fondamentali.

Al 31.12.2024 permane una scopertura per quanto riguarda le categorie protette ex art. 18, in quanto le procedure indette nel corso dell'anno 2024 con riserva del posto non sono andate a buon fine.

Nel corso dell'anno 2024 è stata portata a termine la procedura per l'assunzione delle 2 figure ex art. 3 previste nel piano, tuttavia con l'inizio dell'anno 2025 si è creato un posto vacante in quota disabili e pertanto si procederà al rinnovo della convenzione con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli ex art. 11 della Legge n. 68/99 e alla programmazione delle procedure finalizzate all'assunzione del personale necessario per adempiere al rispetto normativo della quota di riserva.

Con il presente piano si dà comunque atto di espletare eventuali ulteriori procedure al fine di realizzare la completa copertura delle quote d'obbligo dovute.

6. PROGRAMMAZIONE 2025 – 2027

Per le annualità 2025, 2026 e 2027, tenuto conto delle cessazioni (dimissioni, pensionamenti, ecc.) certe e possibili del personale in servizio sulle funzioni fondamentali e non fondamentali si rappresenta la volontà di garantire la totale sostituzione del personale cessato, così come richiesto dai singoli Dirigenti delle Direzioni Organizzative al fine di garantire la funzionalità dei servizi, oltre alla verifica delle possibilità assunzionali di nuovi profili per perseguire le finalità di cui all'art. 33 comma 1 del D.L. 34/2019.

Viene inoltre garantita l'attivazione delle procedure necessarie per la sostituzione del personale che dovesse cessare, al momento non prevedibile, o a seguito di processi di riorganizzazione interna.

Dall'applicazione della nuova disciplina di cui al Decreto attuativo 11/01/2022 risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 22.04.2024 (**anno 2023**), rispetta il valore soglia del 19,1% (come sopra dettagliato al punto 5.a); pertanto non sussistono al momento vincoli a procedere con le assunzioni a tempo indeterminato, fermo restando l'obbligo di garantire il rispetto del limite del valore soglia.

La capacità di spesa è quantificata come segue:

Anno 2025	
spesa bilancio 2023 (A)	€ 7.042.442,44
massima spesa teorica – valore soglia 19,1% (B)	€ 8.087.230,75
incremento spesa personale massimo possibile (B-A)	€ 1.044.788,31

Anno 2026	
spesa bilancio 2023 (A)	€ 7.042.442,44
massima spesa teorica – valore soglia 19,1% (B)	€ 8.087.230,75
incremento spesa personale massimo possibile (B-A)	€ 1.044.788,31

Anno 2027	
spesa bilancio 2023 (A)	€ 7.042.442,44
massima spesa teorica – valore soglia 19,1% (B)	€ 8.087.230,75

incremento spesa personale massimo possibile (B-A)	€ 1.044.788,31
--	----------------

Pertanto l'ente ha spazi assunzionali teorici pari a € 1.044.788,31, che vengono aggiornati sulla base della spesa programmata e sostenuta, come sotto specificato nelle varie annualità.

Si procederà al ricalcolo della capacità di spesa e all'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale in caso di revisione/modifica dei parametri del Decreto Ministeriale 11/01/2022, e comunque a seguito dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2024.

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si riporta di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato per il quale si intende ricorrere a selezioni pubbliche/scorrimento graduatorie, tenuto conto dei seguenti ulteriori elementi:

- obbligatorietà della preliminare procedura ex artt. 34-bis (verifica personale in disponibilità presso elenchi regionali /nazionali)
- obbligatorietà della preventiva procedura di mobilità esterna ex art. 30 (passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse), ora tornata obbligatoria dal 01.01.2025 a seguito della cessazione della deroga valida fino al 31.12.2024 che era stata introdotta dall'art. 3, comma 8 della L. 19.06.2019 n. 56 e dell'art. 1 c. 14-ter del D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113
- priorità assunzionali per le categorie ex L. 68/1999, compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio.

Posto che prima di procedere a qualsiasi assunzione saranno verificati tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e aggiornati per l'anno di assunzione, soprattutto in relazione all'ultimo rendiconto approvato, si prevede sin d'ora che nel caso di intervenute mobilità interne la destinazione delle risorse potrebbe variare conseguentemente nell'ambito del fabbisogno organizzativo individuato.

Si ricorrerà altresì all'aggiornamento della composizione qualitativa della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sotto delineato.

Anno 2025

Oltre alla copertura dei posti necessari resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022 per la copertura di nuovi posti nella dotazione organica sono pari a € 1.044.788,31, come sopra specificato.

Di seguito si dettaglia la programmazione anno 2025 distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego. Al momento non viene prevista l'istituzione di nuovi posti nella dotazione organica.

E' inoltre specificata, oltre a profilo e categoria, l'area di inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

FUNZIONI FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	Categoria prec. Ordinamento	Area	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzionari / Elevata qualificaz.	I - Bilancio	Turn over già previsto nel ptfp 2024	Selezione pubblica in corso
1	Istruttore	Ex C	Istruttori	I - Bilancio	Turn over	mobilità esterna /

	Amministrativo					scorrim. graduat./ selezione pubblica
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	II – Istruzione	Turn over	mobilità esterna / scorrim. graduat./ selezione pubblica
1	Operaio specializzato cantoniere	Ex B	Operatori esperti	IV - Viabilità	Turn over	mobilità esterna / scorrim. graduat./ selezione pubblica
2	Istruttore direttivo tecnico	Ex D	Funzionari / Elevata qualificaz.	VII - Ambiente	Turn over	mobilità esterna / scorrim. graduat./ selezione pubblica (selezione per n. 1 posto già in corso)
6			COSTO TOTALE		//	

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

La programmazione relativa alle assunzioni necessarie per l'espletamento delle funzioni non fondamentali per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Vigilanza Ittico-Venatoria, Turismo, Cultura, Ufficio Regionale del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore – RUNTS, Vigilanza e controllo sulle persone giuridiche di diritto privato avviene sulla base dei contingenti ottimali definiti in sede di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 17.06.2024.

Inoltre, nella Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'impiego, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4 della Legge Regionale 04.07.2018 n. 9 ed in particolar modo dell'art. 1 commi 270-272 della Legge 30.12.2018 n. 145, la Regione Lombardia ha delegato alla Provincia l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

N.	Profilo professionale	Categoria prec. ordinamento	Area	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Operatore mercato del lavoro	Ex C	Istruttori	VI	Turn over	mobilità esterna / scorrim. graduato./ selezione pubblica
1	Collaboratore profess. Amministrativo	Ex B	Operatori esperti	VI	Turn over	mobilità esterna / selezione pubblica riservata disabili L. 68/99
2			COSTO TOTALE		//	

POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

Ai sensi della speciale disposizione di cui all'art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e del Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019 sono state autorizzate ulteriori assunzioni a carico del Fondo indicato dalla norma per il **Potenziamento dei Centri per l'impiego**, così come di seguito indicate. Le procedure di copertura dei posti programmati sono state inizialmente espletate con concorsi unici da parte della Regione Lombardia.

Sulla base dell'intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego in data 02.08.2022, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, e dell'aggiornamento del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6765 del 25.07.2022, per la copertura dei posti di categoria C e D eventualmente ancora vacanti, anche per turn over, è previsto l'espletamento delle procedure di reclutamento direttamente da parte delle Province.

Da Regione Lombardia inoltre sono stati approvati i seguenti aggiornamenti:

- delibera della Giunta Regionale n. XI/7560 del 15.12.2022 con cui è stata approvata una nuova intesa per l'assegnazione di una unità aggiuntiva di personale con profilo di "Specialista mercato e servizi per il lavoro" categoria D1 per le attività di monitoraggio e controllo ex art. 4 L.R. 22/2006, recepita dalla Provincia di Lecco con decreto deliberativo n. 9 del 30.01.2023
- delibera della Giunta Regionale n. 749 del 24.07.2023 con cui è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego che prevede la riduzione del contingente e la definizione di un limite assunzionale prudenziale
- nota prot. N. 17757 del 27.03.2024 relativa alle linee guida per la gestione del personale dei CPI in attuazione del Piano di Potenziamento 2024 con cui è stata avviata un'attività di ricognizione relativa alla eventuale rimodulazione del limite assunzionale imposto dalla DGR 749/2023
- decreto dirigenziale n. 9785 del 27.06.2024 con cui Regione Lombardia ha approvato il massimale del contingente assunzionale di personale per le province lombarde a valere sul piano di potenziamento (allegato 1 al decreto) entro il quale ciascun ente adotta la propria programmazione fermo restando il rispetto del tetto massimo di spesa.

Sulla base del richiamato decreto dirigenziale n. 9785/2024 e secondo quanto evidenziato dal Dirigente della Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'Impiego, nel corso dell'anno 2024 è stata aggiornata la programmazione nel piano, di cui una procedura è in fase di espletamento.

Tali assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

N.	Profilo professionale	Categoria prec. Ordinamento	Area	Direzione Organizzativa	Costo	Note
2	Funzionario Specialista in Mediazione Culturale	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VI	DDUO 9785/2024 € 71.400,00	selezione pubblica in corso
3	Operatore mercato del lavoro	Ex C	Istruttori	VI	Turn over già previsto nel ptfp 2024	selezione pubblica in corso di cui 1 posto riservato alle cat. protette art. 18 L. 68/99
1	Istruttore direttivo amministrativo	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VI	Turn over	mobilità esterna / scorum. graduat./ selezione pubblica
6			COSTO TOTALE		€ 71.400,00*	

* risorse totalmente rimborsate dalla Regione nell'ambito dell'intesa sottoscritta e delle disposizioni di cui al DDUO 9785/2024

Anno 2026

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2025, sono pari a **€ 1.044.788,31**.

Anno 2027

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2025 e dell'anno 2026, sono pari a **€ € 1.044.788,31**.

Si procede pertanto all'aggiornamento della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sopra delineato, secondo la seguente tabella, nella quale è specificata l'area di inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027

SITUAZIONE AL 31/12/2024 suddivisa per DIR. ORG.						
Funzioni fondamentali						
DIREZIONE ORGANIZZATIVA I - BILANCIO E FINANZE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	3	2	1	<i>1 ad esaurimento</i>
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	7	7	0	<i>n. 1 coperto invalidi L. 68/99</i>
C		Istruttore contabile	1	1	0	
Tot.			13	12	1	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D	Funzionari/EQ	Istruttore direttivo amministrativo	6	6	0	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	6	6	0	
B	Operatori esperti	Collaboratore prof. amm.vo	1	1	0	
B		Centralinista	1	1	0	
B		Esecutore	2	2	0	
B		Esecutore add.imp.audiovisivi	1	1	0	
Tot.			18	18	0	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente Tecnico	1	1	0	
D	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Funzionario tecnico	1	1	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	4	4	0	
D		Istruttore direttivo informatico	0	0	0	
D		Istruttore direttivo tecnico	4	4	0	
C		Istruttori	Istruttore tecnico	7	7	0
C	Istruttore amministrativo		4	3	1	
B	Operatori esperti	Collaboratore prof. amm.vo	2	2	0	<i>n. 1 coperto invalidi L. 68/99</i>
B		Collaboratore tecnico/giardiniere	1	1	0	
B		Operaio specializzato	2	2	0	
Tot.			27	26	1	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - VIABILITA'						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	<i>comando</i>
DIR	//	Dirigente	1	0	1	<i>t.det. Art. 110</i>
D	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	2	2	0	<i>1 dipendente in aspettativa</i>

						s.a.
D		Istruttore direttivo tecnico	6	6	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C		Istruttore tecnico	9	9	0	
B	Operatori esperti	Capo operaio	2	2	0	
B		Operaio specializzato	16	14	2	
		Tot.	39	36	3	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE - PROGETTI STRATEGICI

Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
FA	//	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	
D	Funzionari/EQ	Specialista della comunicazione istituzionale	1	1	0	
D		Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Specialista della comunicazione	1	1	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	2	2	0	
D		Istruttore direttivo vigilanza	1	1	0	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	4	4	0	
C		Agente di polizia	2	2	0	
B	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	0	0	0	
B		Esecutore amministrativo	1	1	0	
B		Autista/Usciere	1	1	0	
		Tot.	14	14	0	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII - AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	5	5	0	
D		Istruttore direttivo tecnico - geologo	1	1	0	
D		Istruttore direttivo tecnico	10	9	1	
D		Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0	
C	Istruttori	Programmatore	3	3	0	
C		Istruttore amministrativo	1	1	0	
C		Istruttore tecnico	6	5	1	
B	Operatori esperti	Collaboratore prof. amm.vo	1	0	1	riservato L. 68/99
		Tot.	29	26	3	

RIEPILOGO	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	13	12	1
DIR.ORG.II	18	18	0
DIR.ORG.III	27	26	1
DIR.ORG.IV	39	36	3
DIR.ORG.V	14	14	0
DIR.ORG.VI	0	0	0
DIR.ORG.VII	29	26	3

TOT	140	132	8
-----	-----	-----	---

SITUAZIONE AL 31/12/2024 suddivisa per DIR. ORG.						
Funzioni non fondamentali e potenziamento CPI						
DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - TURISMO - RUNTS						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	0	0	0	
D	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
B	Operatori esperti	Collaboratore prof. Amm.vo	1	1	0	n. 1 coperto invalidi L. 68/99
Tot.			5	5	0	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI MOBILITA' VIABILITA'						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D	Funzionari/EQ	Istruttore Direttivo tecnico	2	2	0	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C		Istruttore tecnico	2	2	0	
Tot.			5	5	0	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - CULTURA-POLIZIA PROVINCIALE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Istruttore direttivo amministrativo	2	2	0	
D		Istruttore direttivo di vigilanza	2	2	0	
C	Istruttori	Istruttore amministrativo	2	2	0	
C		Agente di polizia	7	7	0	
Tot.			14	14	0	
DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CPI – COLLOCAMENTO MIRATO						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D		Specialista in mediazione culturale	2	0	2	
D		Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
D		Specialista servizi all'impiego	1	1	0	
D		Specialista in mercato e servizi per il lavoro	16	16	0	
D		Specialista statistico informatico	1	1	0	
C		Istruttori	Istruttore tecnico	1	1	0
C	Tecnico informatico		2	2	0	
C	Operatore mercato del lavoro		44	41	3	n. 1 riserv. cat. prot. art. 18
C	Istruttore amministrativo		11	10	1	
B	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	2	2	0	
B		Collaboratore amministrativo	5	4	1	n. 3 riservati invalidi L. 68/99
B		Esecutore amministrativo	2	2	0	n. 1 coperto da inv. L.

						68/99
		Tot.	92	85	7	

RIEPILOGO	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	5	5	0
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	5	5	0
DIR.ORG.V	14	14	0
DIR.ORG.VI	92	85	7
DIR.ORG.VI	0	0	0
TOT	116	109	7

RIEPILOGO GENERALE ENTE	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	13	12	1
DIR.ORG.II	23	23	0
DIR.ORG.III	27	26	1
DIR.ORG.IV	44	41	3
DIR.ORG.V	28	28	0
DIR.ORG.VI	92	85	7
DIR.ORG.VI	29	26	3
TOT	256	241	15

3.5 Formazione del personale

La direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, segna un punto di svolta nella gestione della pubblica amministrazione italiana, con un focus particolare sulla **valorizzazione delle risorse umane** e sulla **produzione di valore pubblico** attraverso la formazione continua dei dipendenti pubblici.

Il documento si inserisce in un contesto più ampio di riforma dell'amministrazione pubblica, mirato a rendere il settore pubblico più efficiente, inclusivo e responsabile.

La formazione dei dipendenti pubblici diventa uno strumento strategico essenziale per attuare questo cambio di mentalità e i principi a cui la Direttiva si ispira costituiscono la base per la progettazione e l'implementazione di un piano di formazione orientato a generare impatti positivi e duraturi nel contesto pubblico.

Nell'intento di promuovere un'amministrazione pubblica moderna ed efficiente, si pone al centro la valorizzazione delle persone, non solo come risorse da gestire ma come attori essenziali per il miglioramento della PA riconoscendo che la formazione è il motore attraverso cui i dipendenti pubblici possono esprimere al meglio il loro potenziale. L'obiettivo è trasformare le competenze individuali in valore collettivo, migliorando la qualità dei servizi offerti ai cittadini e il contributo delle amministrazioni alla crescita del bene pubblico.

Ma il concetto di valore pubblico non si limita al miglioramento della qualità dei servizi, ma abbraccia anche la sostenibilità, l'innovazione tecnologica e l'efficienza nell'utilizzo delle risorse disponibili. La Direttiva promuove l'adozione di pratiche amministrative moderne e sostenibili, per rispondere ai cambiamenti tecnologici e sociali in atto, e per supportare la transizione ecologica e digitale della pubblica amministrazione.

Pertanto gli obiettivi della formazione sono:

- sviluppare le competenze professionali: sia tecniche (in ambito amministrativo, legale, finanziario) che trasversali (comunicazione leadership, lavoro di squadra): questo approccio multidimensionale risponde alla necessità di avere dipendenti pubblici ben preparati, promuovere un clima di lavoro che incentivi la collaborazione e la responsabilizzazione di ciascun membro del team.
- rafforzare la "responsabilità civica": favorire una maggiore consapevolezza del ruolo del dipendente pubblico come agente di cambiamento e di progresso per la collettività. La formazione deve contribuire a rafforzare la cultura dell'efficienza, della trasparenza e dell'integrità. Si punta a garantire che i dipendenti pubblici agiscano sempre in modo etico, orientati a perseguire l'interesse pubblico e a rispondere in maniera tempestiva e chiara alle esigenze della cittadinanza
- migliorare la qualità dei servizi pubblici: adottare un approccio che, attraverso l'aggiornamento costante, porti a una costante revisione dei processi e dei servizi pubblici, al fine di aumentarne la qualità e l'accessibilità per i cittadini, rispondere in maniera efficace ai bisogni e alle aspettative dei cittadini.
- promuovere la cultura dell'Innovazione e della sostenibilità non solo attraverso l'adozione di nuove tecnologie, ma anche nella riorganizzazione dei processi amministrativi per renderli più agili e sostenibili. La digitalizzazione della pubblica amministrazione è vista come un obiettivo prioritario, che richiede una formazione continua e mirata dei dipendenti pubblici.

Non dobbiamo dimenticare che una bussola "strategica" nel processo di modernizzazione

dell'amministrazione pubblica è stata data dalla Commissione europea con il ComPAct: un'importante iniziativa a livello europeo che ha visto fortemente impegnato anche il Dipartimento della Funzione Pubblica italiano, con l'obiettivo di rafforzare, innovare e rendere sempre più qualificate le pubbliche amministrazioni europee: in un mondo in rapida evoluzione, di fronte a complessi cambiamenti economici, sociali, tecnologici ed ambientali, nonché a molteplici transizioni, le amministrazioni pubbliche di alta qualità sono essenziali per una buona governance e per l'efficacia dell'azione dell'UE e degli Stati membri.

Tre sono le transizioni su cui si fonda il Compact e la formazione diviene essenziale per la realizzazione di questo ambizioso progetto:

- la transizione organizzativa garantita da un importante investimento sulle competenze non solo tecniche e specifiche (cd hard skill) ma anche l'attivazione delle competenze manageriali dei dirigenti e delle soft skills di dirigenti e dipendenti;
- la transizione digitale che coniughi l'introduzione delle nuove tecnologie, a cominciare dall'intelligenza artificiale, digitalizzazione dei processi, implementazione di soluzioni digitali orientate alla semplificazione amministrativa, uso consapevole delle stesse;
- la transizione ecologica: la PA ha deve svolgere un ruolo di indirizzo, di promozione dei valori della sostenibilità (cultura, di attuazione di progetti, politiche e pratiche sostenibili, e di governo della sostenibilità stessa e dei suoi impatti).

La Provincia di Lecco ha sempre considerato la formazione leva fondamentale e strategica per la crescita, lo sviluppo delle competenze, delle conoscenze e delle professionalità dei propri dipendenti, indispensabili per la gestione di tutti quei processi che caratterizzano l'azione amministrativa dell'ente.

Proiettata nella prospettiva della "creazione del valore", l'individuazione dei fabbisogni formativi costituisce un passaggio fondamentale per realizzare una formazione di qualità, è il primo fondamentale step necessario per la progettazione ed elaborazione di un programma di formazione efficace e "su misura".

La formazione, come indicato nella lett. b) dell'art.6 del Decreto Reclutamento che ha introdotto il PIAO, sarà finalizzata "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi è stata preparata una scheda di rilevazione nella quale sono stati individuati i seguenti 10 ambiti di riferimento:

- giuridico – amministrativo
- anticorruzione -trasparenza – privacy
- economico – finanziario
- informatico – digitalizzazione
- tecnico-specialistico
- polizia locale
- organizzazione, pianificazione e controlli
- sicurezza (D. Lgs. 81/2008)
- comportamento – leadership – benessere organizzativo
- sviluppo e qualità
- gestione documentale - protocollo

È stato chiesto al Dirigente di ciascuna direzione organizzativa di indicare il relativo fabbisogno e obiettivo da raggiungere: attraverso l'analisi delle schede sarà possibile impostare la progettazione della formazione nel rispetto delle priorità individuate e nel rispetto del budget assegnato.

Va sottolineato che la violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti da parte del dirigente comporta la responsabilità dirigenziale così come il mancato raggiungimento degli obiettivi e delle politiche formative, accertati attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente.

Per le attività formative che verranno programmate e realizzate si farà ricorso a modalità di erogazione differenti: formazione in aula, attraverso laboratori, formazione in streaming, webinar ma quest'ultima sarà la più utilizzata.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e neo – assunti in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

L'offerta formativa proposta dalla Provincia di Lecco, in questa prospettiva di sviluppo delle competenze, crescita personale dei dipendenti, miglioramento delle performance e di produzione di Valore ha previsto:

- adesione all' **Unione Provinciale Enti Locali** Italia (UPEL) per la promozione di iniziative formative, l'organizzazione di seminari, webinar e corsi di interesse generale, per fornire l'assistenza tecnico – giuridica ed amministrativa, la consulenza gratuita con esperti qualificati su tutte le questioni e problemi interessanti gli Enti Locali, l'invio di circolari informative sulle più recenti produzioni normative, su risoluzioni ministeriali e giurisprudenza. In ragione di tale adesione la Provincia ha garantito la partecipazione dei dipendenti della Provincia a tutte le attività formative e ai servizi da essa offerti senza limiti di numero e ha potuto bilanciare, da una parte, la sempre e costante esigenza/richiesta di formazione e, dall'altra, il principio di contenimento della spesa, in quanto risulta essere più conveniente il pagamento della quota associativa rispetto al pagamento della singola quota per persona considerato che non ci sono limiti al numero di partecipanti.
- adesione alle iniziative formative gratuite e aperte a tutti della Scuola IFEL che organizza corsi gratuiti e aperti a tutti di Basic Knowledge (Formazione di base per i neo-assunti e neo-immessi in ruolo), Upskilling e Reskilling (Aggiornamento continuo per tutti i dipendenti)
- adesione alle attività formative gratuite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione
- adesione alle attività formative organizzate da FORMEZ PA ed in particolare si prevede di aderire al progetto Avviso pubblico, a valere su risorse PNRR, dedicato alle Pubbliche Amministrazioni, per il finanziamento di progetti formativi, rivolti ai propri dipendenti, in risposta a bisogni specifici e strategici di formazione, nell'ambito del progetto PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche – affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica.
- proseguirà nel corso del 2025 la formazione nell'ambito del progetto Forplus "Piano di sviluppo delle competenze di responsabili e operatori dei Centri per l'Impiego" organizzato da Sviluppo Lavoro Italia (ex Anpal Servizi) e Regione Lombardia. Regione Lombardia ha espresso la necessità di consolidare le azioni già intraprese e di progettare ulteriori interventi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze specialistiche così come previsto dal Piano di formazione del personale dei CPI,

attuativo del Piano di Potenziamento. La formazione sarà erogata da Sviluppo Lavoro Italia (ex Anpal Servizi). Nei primi mesi del 2025 sono previsti tre percorsi formativi: *Upskilling per il personale manageriale dei CPI della Lombardia, Formazione per i funzionari degli Osservatori Provinciali, Formazione linguistica per i referenti Eures.*

È inoltre prevista la progettazione ed erogazione di ulteriori interventi formativi nell'ambito del Piano di sviluppo delle competenze degli operatori dei CPI che prevede, tra i vari corsi, un intervento finalizzato alla formazione all'interno dei CPI di figure professionali con competenze specialistiche in materia di orientamento specialistico e dei servizi IDO- Job Account.

Nell'ambito della competenza digitale l'Ufficio Formazione ha implementato la formazione in modalità e- learning soprattutto in questo frangente storico dove "la competenza digitale" è diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività e ha un impatto veramente importante nella vita sia di chi amministra sia dei cittadini.

A questo proposito, nel 2022 l'Ente ha dato un forte impulso al processo di "alfabetizzazione digitale" aderendo all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione. Al 31.12.2024 più del 90% dei dipendenti che hanno aderito all'iniziativa hanno raggiunto il livello avanzato per le 5 aree di competenza previste (Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, Trasformazione digitale). Per il 2025 è previsto per tutti i nuovi assunti l'iscrizione al progetto.

Va evidenziato altresì l'adesione dell'ente al percorso trasversale RIFORMA Mentis disponibile nella piattaforma Syllabus, obbligatorio per tutti i neoassunti, sempre promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: il corso ha la specifica finalità di raggiungere gli obiettivi di promozione della cultura del rispetto innanzitutto nella Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani.

Particolare attenzione viene dedicata alla tematica complessa degli appalti pubblici e in questo ambito vanno evidenziate un'importante iniziativa formativa organizzate dall'Ufficio Formazione:

- nell'ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come "Casa dei Comuni, è stato programmato nel 2024 in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano, la seconda edizione del corso di formazione in materia di "Gestione degli appalti pubblici" della durata di 24 ore destinato ai dipendenti della Provincia di Lecco e ai Responsabili di servizio e/o ai dipendenti dei comuni del territorio lecchese che si occupano della materia. Va sottolineato che dal 2020 l'Ente organizza corsi di formazione sulla tematica e anche per l'anno 2025 prevede di realizzare una nuova edizione del corso alla luce delle novità introdotte con il correttivo al Codice degli appalti.

I corsi già definiti con la programmazione 2025 sono i seguenti:

ANNO 2025	
Ambito di riferimento	

Area giuridico - amministrativa	Il rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A. e delle società in mano pubblica
	Anno 2025 – Legge di Bilancio e Milleproroghe: le principali novità in materia di previdenza e di risoluzione del rapporto di lavoro nella Pubblica Amministrazione
	Il salario accessorio del Pubblico impiego alla luce degli orientamenti della Corte dei conti e del Giudice del lavoro
	Il nuovo CCNL funzioni locali 2019/2021 e profili di responsabilità erariale
	Gli incarichi extra istituzionali dei dipendenti della P.A.: limiti e responsabilità innanzi alla Corte dei conti
	La responsabilità per danno all'erario nel settore dei contratti pubblici
	I controlli nel sistema locale: amministrativi, interni, sulla performance, sulle società, sugli organi, anticorruzione, sui privati
Area economico-finanziario	La programmazione del 2025 dalla revisione dei principi contabili alla legge di Bilancio per l'anno 2025
	La Certificazione Unica 2025
	Riaccertamento 2024
	I controlli sulla costituzione e gestione delle società partecipate
	La corretta impostazione della contabilità IVA negli Enti Locali
	La gestione dei contributi alle PA: dalla programmazione della spesa alla gestione e rendicontazione delle risorse
	Monitoraggio e controlli sugli investimenti PNRR alla luce del dl 19/2024
	Salvaguardia equilibri di bilancio 2024
	Fondo rischi potenziali
	Bilancio consolidato 2024
	Bilancio di previsione 2026
Gestione dell'iva negli enti locali	
Anticorruzione - trasparenza - privacy	corso obbligatorio anticorruzione e trasparenza
	corso obbligatorio in materia di privacy
	corso obbligatorio accesso civico
	L'etica, con alcune novità
	Contributi, sussidi, patrocini alla luce della normativa anticorruzione e quale fonte potenziale di responsabilità erariale
	Corso interno sulla scrittura comunicativa
Area tecnico specialistico	La fase di esecuzione per gli appalti di servizi e forniture: compiti e funzioni del DEC
	Le novità del decreto correttivo al Codice dei contratti pubblici
	La qualificazione delle stazioni appaltanti dal 1° gennaio 2025 dopo il decreto correttivo appalti
	Corso abilitante La nuova figura dell'Ispettore Ambientale. La repressione degli illeciti ambientali sanzionati dal Codice dell'Ambiente, dai Regolamenti Comunali e dalle Ordinanze Sindacali
	Concessione e procedure ad evidenza pubblica
	La bonifica dei siti contaminati
	Veicoli fuori uso
	Emissioni in atmosfera
	Il regime giuridico delle strade
	Bandi di finanziamento per la valorizzazione del patrimonio culturale laboratorio
	Le principali novità apportate dal correttivo al codice contratti
	Gestione e valorizzazione del patrimonio pubblico
Polizia locale	Le modifiche in materia di sospensione della patente in relazione al punteggio

	Le modifiche in materia di guida sotto l'influenza dell'alcool
	Le modifiche in materia di guida dopo l'assunzione di sostanze stupefacenti
	Le modifiche all'omicidio e alle lesioni stradali
Transizione Digitale	Intelligenza Artificiale e Processi Aziendali: un connubio vincente per automatizzare le attività, ottimizzare i flussi di lavoro e potenziare l'efficienza operativa
	La direttiva UE NIS2 e il decreto attuativo (d.lgs 138/2024): una guida pratica
	Gli adempimenti 2025 legati alla gestione documentale per gli enti locali
	La fascicolazione documentale negli enti pubblici
Sicurezza (d.lgs 81/2008)	Corso aggiornamento per RLS
	Corso base e aggiornamento AI - PS
	Corso Uso sedia portantina
	Le erogazioni di contributi e sovvenzioni da parte della Pubblica Amministrazione con particolare riferimento agli enti del terzo settore
Specialistico per CPI	Aggiornamento sulla stesura dei provvedimenti amministrativi
	Aggiornamento specifico sulla violazione dei dati personali (data breach)
	Corsi di formazione ambito Forplus "Piano di sviluppo delle competenze di responsabili e operatori dei Centri per l'Impiego" organizzato da Sviluppo Lavoro Italia (ex Anpal Servizi) e Regione Lombardia per il CPI: - <i>Upskilling per il personale manageriale dei CPI della Lombardia</i> - <i>Formazione per i funzionari degli Osservatori Provinciali</i> - <i>Formazione linguistica per i referenti Eures.</i>
	Corso in materia di orientamento specialistico e dei servizi IDO- Job Account

La programmazione della formazione viene strutturata con approcci differenziati su tre livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti
- specifica, afferente a tematiche specifiche legate al settore di appartenenza
- obbligatoria, laddove l'obbligatorietà non è solo legata ad un'imposizione da parte della legge ma è intesa come "necessaria" ovvero indispensabile per il conseguimento di target ed è riferita alle tematiche della prevenzione della corruzione, della privacy, della sensibilizzazione generale sull'etica, della trasparenza e integrità, della sicurezza, dei contratti pubblici e nei vari ambiti per i quali la formazione è considerata obbligatoria.

Per quanto attiene la formazione interna, relativa all'utilizzo dei software in dotazione all'ente, verranno utilizzate le risorse interne al fine del contenimento dei costi.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

La partecipazione all'attività formativa avverrà durante l'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

La formazione non deve essere limitata a singoli eventi, ma deve diventare parte integrante della vita professionale del dipendente. Si prevede quindi un sistema di formazione continua, che combina diverse modalità di erogazione: questo approccio ibrido consente ai dipendenti di fruire dei corsi in modo flessibile, conciliando i tempi di lavoro con l'aggiornamento delle proprie competenze.

La programmazione della formazione è in fase di definizione continua, una sorta di “work in progress” in quanto è prevista la possibilità di realizzare ulteriori attività formative tenendo conto delle esigenze e delle richieste degli addetti ai lavori in coerenza con le continue novità legislative e cambiamenti organizzativi. Potranno altresì essere posticipate all’anno successivo attività di formazione che non siano realizzabili nell’anno corrente.

Sezione 4. MONITORAGGIO



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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Performance

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione avviene annualmente, in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio Provinciale, organo di indirizzo e controllo politico, secondo le modalità stabilite dall'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dalle norme regolamentari dell'Ente.

Le risultanze della rendicontazione sono utilizzate dal Nucleo di Valutazione al fine della redazione della Relazione sulla Performance, documento complessivo sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali della Performance, definito dai Regolamenti e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai Responsabili dei Servizi con il supporto della struttura preposta al controllo di gestione.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio sono comunicate al Direttore Generale, segnalando eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all'adozione delle misure ritenute più opportune. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Presidente, su proposta del Direttore Generale e previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Nel corso del 2024 è stata approvata una variazione agli obiettivi contenuti nella sez. performance del PIAO con decreto deliberativo n.66 del 3 giugno 2024.

A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi e ai target programmati è sottoposta a istruttoria di verifica da parte della struttura preposta al controllo di gestione, che ne riferisce al Direttore Generale, e validata dal Nucleo di Valutazione per costituire parte integrante della Relazione sulla gestione approvata con il Rendiconto di gestione.

Queste rendicontazioni sono poi alla base di un confronto tra Direttore Generale e Dirigenti e costituiscono la base per la valutazione dei Dirigenti stessi e degli incaricati di Elevata Qualificazione, oggetto di colloqui individuali con il Nucleo Indipendente di Valutazione, oltre che uno spunto di riflessione per l'individuazione di eventuali difficoltà operative e per la proposizione di azioni correttive. Quindi il monitoraggio della performance anche dell'anno 2024 sarà definito dopo la validazione del Nucleo Indipendente di Valutazione.

Organizzazione e Capitale Umano - OK

Il monitoraggio del **piano dei fabbisogni di personale** avviene con cadenza bimestrale da parte del Direttore Generale con il Dirigente della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane al fine di verificare lo stato di attuazione del piano stesso e apportare eventuali aggiornamenti o modifiche.

Le linee di indirizzo per il fabbisogno di personale 2024/2026 sono state approvate inizialmente come allegato al DUP 2024/2026 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 64 del 18.12.2023 e successivamente il piano triennale dei fabbisogni 2024/2026 è stato approvato come sezione del PIAO 2024/2026 con Decreto deliberativo n. 13 del 14.02.2024. Con decreto deliberativo n. 118 del 19.09.2024 sono state apportate al Piano variazioni necessarie per il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Di seguito il dettaglio delle assunzioni effettuate nell'anno 2024 in attuazione del piano 2024/2026 o derivanti da procedure inserite nel piano 2023/2025 e perfezionate nell'anno 2024.

FUNZIONI FONDAMENTALI:

N.	Profilo professionale	Cat. prec. Ordinam.	Area	Direzione Organizzativa	Note
1	Esecutore	Ex B1	Operat. Esperti	II	Progressione tra Aree dal 01.02.2024 (piano 2023/25)
1	Autista/usciera	Ex B1	Operat. Esperti	V	Progressione tra Aree dal 01.02.2024 (piano 2023/25)
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzion. E.Q.	IV –Viabilità	Selezione pubblica – assunzione dal 01.02.2024 (piano 2023/25)
2	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VII	Selezione pubblica: N.1 assunzione dal 01.02.24 N.1 assunzione dal 01.03.24 (piano 2023/25)
1	Istruttore tecnico	Ex C1	Istruttori	IV	Selezione pubblica – assunzione dal 16.02.2024 e successivamente cessato dal 13.08.2024 (piano 2023/25)

2	Operaio Specializzato	Ex B1	Operat. Esperti	IV	Selezione pubblica: N.1 assunzione dal 19.08.24 N.1 assunzione dal 01.09.24
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	I-Bilancio	Turn over Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.03.2024
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzion. E.Q.	VII-Ambiente	Turn over Selezione pubblica – assunzione dal 16.06.2024
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	I – Bilancio	Progressione tra Aree dal 01.03.2024
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	I – Bilancio	Selezione pubblica in svolgimento nel 2025
2	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzion. E.Q.	IV – Viabilità	Progressione tra Aree dal 01.03.2024
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	IV – Viabilità	Progressione tra Aree dal 01.03.2024
2	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	IV – Viabilità	Progressione tra Aree N. 1 dal 01.03.2024 N. 1 dal 18.03.2024
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzion. E.Q.	VII – Ambiente	Progressione tra Aree dal 01.03.2024
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	II-Istruzione	Turn over Selezione pubblica – assunzione dal 01.10.2024
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	II	Turn over Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.01.2025
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	III-Appalti	Turn over Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.12.2024
1	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	IV	Turn over Selezione pubblica – assunzione dal 16.12.2024
1	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VII - Ambiente	Turn over Selezione pubblica – assunzione dal 01.01.2025
1	Collaboratore professionale amministrativo	Ex B1	Operat. Esperti	VII	Selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 – assunzione dal 01.01.2025

FUNZIONI NON FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	Cat. prec. Ordinam.	Area	Direzione Organizzativa	Note
1	Collaboratore Professionale Amministrativo	Ex B1	Operat. Esperti	VI	Selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 – assunzione dal 01.03.2024 (piano 2023/25)
1	Collaboratore Professionale Amministrativo – part time 24 h	Ex B1	Operat. Esperti	VI	Selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 – assunzione dal 01.04.2024 e successivamente cessato dal 31.12.2024 (piano 2023/25)
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. E.Q.	II - Turismo	Progressione tra Aree dal 01.04.2024
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzion. E.Q.	IV – Prot.Civile	Progressione tra Aree dal 01.04.2024
1	Istruttore direttivo di vigilanza	Ex D	Funzion. E.Q.	V	Selezione pubblica – assunzione dal 01.09.2024
2	Agente di Polizia	Ex C	Istruttori	V	Selezione pubblica

					N.1 assunzione dal 01.06.2024 N.1 assunzione per scorrimento graduatoria dal 01.11.2024
2	Operatori Mercato del Lavoro	Ex C	Istruttori	VI	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.03.2024 Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.05.2024
1	Collaboratore professionale amministrativo	Ex B1	Operat. Esperti	VI	Selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 – assunzione dal 01.01.2025

POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

N.	Profilo professionale	Cat. prec. ord.	Area	Direzione Organizzativa	Note
4	Operatore Mercato del Lavoro	Ex C	Istruttori	VI	N. 1 da scorrimento graduatoria selezione 2023 – assunzione dal 01.05.2024 Selezione pubblica N.1 assunzione dal 01.11.2024 N.1 assunzione dal 13.12.2024 Graduatoria esaurita
1	Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	Ex D	Funzion. E.Q.	VI	Turn over Selezione pubblica – assunzione dal 01.07.2024
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzion. EQ	VI	Mobilità interna dal 01.12.2024
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	VI	Selezione pubblica – assunzione dal 01.01.2025
2	Funzionario Specialista in Mediazione Culturale	Ex D	Funzion. E.Q.	VI	Selezione pubblica in corso di svolgimento

Il monitoraggio del **Piano triennale delle azioni positive** avviene prioritariamente ad opera del Comitato unico di garanzia (CUG) che redige una relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure per promuovere le pari opportunità. Inoltre esso è oggetto di valutazione infrannuale in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi.

Il piano azioni positive 2024/2026 contiene iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità nell'accesso al lavoro, promuove il benessere organizzativo volto a favorire l'equilibrio tra i tempi di lavoro e la vita privata.

Di seguito il dettaglio delle attività svolte.

Iniziativa n. 1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Proseguire un lavoro, già avviato negli anni precedenti, programmando attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", la cui pesatura dovrà essere definita nelle opportune sedi, nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali e trasversali e, ove possibile, di progressioni orizzontali/economiche.

La finalità è quella di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento e migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

In continuità con l'anno 2023 particolare attenzione è stata data all'alfabetizzazione digitale con l'obiettivo di sviluppare e promuovere le competenze digitali del personale: a tal proposito l'Ente ha aderito nel corso del 2022 all'iniziativa "Syllabus per la formazione

digitale”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che consente l’autoverifica delle competenze digitali da parte dei dipendenti e una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione.

Ulteriore obiettivo è stato la formazione sulla scrittura comunicativa, necessaria al fine di rendere il dipendente consapevole delle diverse modalità di comunicazione così da poter più efficacemente relazionarsi con le tipologie di stakeholders e attraverso l’utilizzo dei numerosi canali a disposizione nell’era digitale.

Azioni:

1 - 2 - 5 - I percorsi formativi, ove possibile, sono stati organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part time e preferibilmente in orario di lavoro. Molti corsi sono stati organizzati all’interno dell’Amministrazione mediante la convenzione stipulata con UPEL di Varese e altri da enti che offrivano corsi di formazione a costo zero. La maggior parte dei corsi si è svolta con modalità a distanza o webinar fruibili online.

Sono stati previsti corsi destinati a specifiche competenze quali la formazione che la Provincia di Lecco ha organizzato in collaborazione con il Politecnico di Milano sul Nuovo codice dei contratti e che ha visto coinvolti anche i Comuni della Provincia di Lecco.

E’ stato portato avanti positivamente il percorso di alfabetizzazione digitale attraverso i percorsi formativi personalizzati somministrati in modalità e-learning sulla piattaforma di formazione dedicata al capitale umano della PA “Syllabus”. Le nuove competenze digitali acquisite dai dipendenti e volte a rafforzare il *modus operandi* all’interno dell’Amministrazione, sono state promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nell’ambito del Piano strategico “Ri-formare la PA

Sono state inoltre predisposte delle linee guida di formazione consegnate all’atto di assunzione dei nuovi dipendenti e contenenti un piano di formazione dettagliato: formazioni UPEL, formazioni obbligatorie e formazione Syllabus. Tale documento predisposto ed aggiornato periodicamente a cura dall’Ufficio formazione, si prefigge lo scopo di valorizzare il nuovo capitale umano dell’ente, spesso alla prima esperienza nella Pubblica Amministrazione.

3 - Sono stati coinvolti i dirigenti delle varie Direzioni organizzative al fine di monitorare la situazione del personale e quindi proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze e alle necessità del momento.

4 - Sono state previste azioni formative volte a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un lungo periodo di assenza dal servizio, prevedendo l’affiancamento dei colleghi/e per un periodo congruo.

6 - Nel 2024 è stato organizzato e svolto il corso interno sulla scrittura comunicativa nell’ottica di apprendere al meglio le modalità di comunicazione adattandole al contesto e all’utenza.

Iniziativa n. 2 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO-SALUTE E BENESSERE

Obiettivo: Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro da remoto.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Investire nella prevenzione e nel controllo dei tumori per migliorare la qualità della vita e del benessere degli individui e della società in generale, promuovendo anche stili di vita sani e agendo in particolare sui principali fattori di rischio delle malattie. Il ritmo della vita, la

difficoltà a trovare “tempo per sé” spesso ci distolgono dall'importanza della prevenzione, pertanto si cercheranno soluzioni per facilitare l'accesso a visite preventive.

Azioni:

1 - Conferma dell'attuale articolazione oraria che garantisce ampie fasce di flessibilità di entrata dell'orario di servizio, al fine di dare continuità e certezza sia alla struttura organizzativa che alla vita privata dei dipendenti.

2 - Mantenimento dell'attuale regolamento che disciplina l'orario part time, che va incontro alle esigenze personali tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente. Non vengono infatti regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali devono necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro, ma si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e della sua distribuzione al Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore. L'orario di lavoro part time è naturalmente compreso nell'orario di servizio dell'Ente.

3 - E' proseguito l'utilizzo del lavoro da remoto da parte dei dipendenti che abbiano presentato istanza. Secondo quanto regolamentato dal POLA, in ciascuna Direzione Organizzativa è stata individuata la percentuale del 20% dei dipendenti in servizio all'inizio di ogni anno, quale tetto massimo di risorse autorizzabili allo svolgimento del lavoro da remoto. Presso ciascuna Direzione è stata raggiunta pienamente tale percentuale e in alcune D.O. si è resa necessaria la rotazione tra i dipendenti in quanto la richiesta è stata superiore. Tale dato è da considerarsi indice della necessità di molti lavoratori di conciliare il lavoro con la vita privata.

4 - A seguito della sottoscrizione "Protocollo d'intesa tra Provincia di Lecco e Distretto di Lecco (Ambiti di Bellano, Lecco e Merate) per la gestione degli sportelli per l'assistenza familiare in attuazione della L.R. n. 15/2015", la banca dati relativa ai servizi professionali di assistenti familiari, è ora gestita dal Distretto di Lecco. Il Centro Risorse Donne, servizio attivo all'interno del Centro per l'impiego, diventa il punto di incontro tra il Distretto di Lecco e i dipendenti della Provincia di Lecco, che necessitano di avvicinarsi a tali realtà per conciliare particolari esigenze familiari con la vita lavorativa.

5 - Il personale di genere femminile è stato invitato a partecipare alla conferenza sul tema dell'importanza della diagnosi precoce per la prevenzione del tumore al seno co-organizzato dalla Provincia di Lecco e dalla Legione Carabinieri Lombardia – Comando provinciale di Lecco, rientrante anche tra le azioni del CUG, tenuto dai medici del Polo Ospedaliero Fatebenefratelli di Milano.

Iniziativa n. 3 BENESSERE ORGANIZZATIVO – CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE

Obiettivo: Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari e sostenere il rientro del personale rimasto assente.

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo, avendo riguardo ad evitare atti, atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità dei lavoratori.

Nelle procedure finalizzate all'assunzione di personale rispettare le disposizioni del DPR 487/1994 sull'equilibrio di genere nelle categorie/aree di destinazione.

Garantire la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso ex art. 57 c. 1 D.Lgs. 165/2001.

Garantire parità di trattamento al lavoro, compresa la pari opportunità di progressione tra aree e all'interno delle aree.

Azioni:

1 - Si sono mantenute le misure adottate per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

2 - È stata promossa la conoscenza del codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei principi generali di parità di trattamento e spirito di collaborazione allo scopo di evitare discriminazioni dirette e/o indirette con il personale dipendente.

Il Codice di comportamento è pubblicato sulla rete intranet dell'ente in modo che sia accessibile in qualsiasi momento dai dipendenti. Inoltre, all'atto di assunzione di nuovi dipendenti, viene consegnato come previsto dalle vigenti normative in materia.

3 - Continua l'azione di prevenzione e monitoraggio di situazioni conflittuali sul posto di lavoro al fine di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia e/o violenza sia sessuale che psicologica verso il personale dipendente e/o l'utenza esterna
- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori
- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui
- garantire il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non possano nuocere in alcun modo alla loro salute psico-fisica
- prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori per evitare situazioni di emarginazione professionale e/o sociale (mobbing)

4 - Le misure introdotte a favore dei dipendenti che svolgono attività di sportello, nell'ambito dell'emergenza sanitaria da sars cov-2, sono state mantenute per il Centro per l'impiego i cui principali servizi vengono erogati allo sportello. Gli utenti possono accedere alle prestazioni previo appuntamento prenotabile telefonicamente o a mezzo posta elettronica. Tenuto conto che la D.O. cui fa capo tale servizio rappresenta la percentuale occupazionale più elevata all'interno dell'ente, il consolidamento di queste modalità di accesso dell'utenza garantisce il contenimento dello stress lavoro-correlato.

5 - La Consigliera di Parità è sempre disponibile per ascoltare ogni forma di disagio espressa dai lavoratori e dalle lavoratrici.

6 - 7 - 8 - È assicurata l'applicazione del principio di equilibrio di genere di cui al DPR 487/1994 in fase di predisposizione dei bandi di concorso, nelle fasi dell'assunzione di personale dall'esterno e nelle procedure interne finalizzate alle progressioni tra aree e all'interno delle stesse. Inoltre è costantemente verificata la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso.

Iniziativa n. 4 SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivo: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente.

Promuovere la cultura del rispetto anche attraverso l'adesione al percorso trasversale "RIFORMA MENTIS" disponibile sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica: il corso ha la specifica finalità di diffondere la cultura del rispetto innanzitutto nella Pubblica Amministrazione e conseguentemente nella società rafforzando le competenze

individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani.

Azioni:

1- Il Piano delle Azioni Positive è stato pubblicizzato con apposita pubblicazione sul Sito internet dell'ente al fine di darne pubblicità ai dipendenti e a tutti i cittadini. Il CUG si è riunito in una seduta nel corso dell'anno al fine di monitorare l'avanzamento delle azioni positive proposte per l'annualità di interesse.

I cittadini sono stati inoltre informati attraverso la pubblicazione di iniziative sul tema delle pari opportunità promosse o patrocinate dalla Provincia di Lecco, attraverso i canali di comunicazione attivi (sito internet, canali social e stampa).

2- È stata coinvolta la RSU per il confronto relativo alla definizione del lavoro da remoto, considerato strumento volto a migliorare le pari opportunità e il conseguente benessere delle lavoratrici.

3 - E' stata proposta ai dipendenti la partecipazione al percorso online RIFORMA Mentis nell'ottica di favorire la cultura del rispetto e della parità. Inoltre il personale ha partecipato ad un percorso di formazione sul tema dell'accessibilità fisica e digitale e l'inclusione organizzato internamente dagli esperti del Centro per l'Impiego, rivolto ai dipendenti coinvolti nelle attività di front office e di contatto con l'utenza: il corso ha previsto una parte laboratoriale con simulazione di colloqui ed è stato positivamente accolto dal personale che ha dato un riscontro molto favorevole.

Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale

Il monitoraggio del Piano triennale è inserito nel capitolo di riferimento 2.1.5 con l'indicazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla deadline e con l'indicazione di eventuali scostamenti motivati.

Anticorruzione

Il Responsabile dell'anticorruzione conduce l'attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. La Relazione del 2024 è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione" entro i termini prescritti da ANAC (31 gennaio 2025).

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile utilizza strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e può procedere con modalità campionarie.

Il Responsabile anticorruzione effettua la vigilanza avvalendosi anche del supporto dei Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione, che analizzano le modalità e l'attuazione delle stesse.

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione ed è stato effettuato utilizzando le schede di misurazioni di seguito riportate. Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali**, che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo responsabile. Le misure generali relative al 2024 sono state verificate

Le **schede monitoraggio anticorruzione dell'esercizio 2024** (misure specifiche suddivise per Direzione Organizzativa) e le schede anticorruzione 2025 sono state approvate con decreto deliberativo n. 6 del 28/01/2025 di approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025/2027.

