



PROVINCIA DI COMO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025-2027

Approvazione:	Deliberazione del Presidente n. del
Modifica:	<i>Deliberazione del Presidente n. del</i>

Sommario

PREMESSA	1
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	10
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance.....	15
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	29
<i>Valutazione dell'Impatto del contesto esterno</i>	34
<i>Valutazione dell'Impatto del contesto interno</i>	38
<i>Mappatura dei Processi</i>	40
<i>Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti</i>	42
<i>Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</i>	44
<i>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</i>	58
<i>Programmazione dell'attuazione della trasparenza</i>	59
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	63
3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa	63
3.2 Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile	70
3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	72
SEZIONE 4: MONITORAGGIO.....	110
<i>Governance del PIAO</i>	110
<i>Monitoraggio del PIAO</i>	110

PREMESSA

I riferimenti normativi

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

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno. Per l'anno 2025 il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è stato fissato al 30 marzo 2025;
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale,
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

L'obiettivo dello strumento consiste nel disegnare in modo coerente tutti gli aspetti che attengono alla programmazione gestionale dell'Ente, legando la stessa programmazione all'ambito della strategia indicata nel DUP.

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

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

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

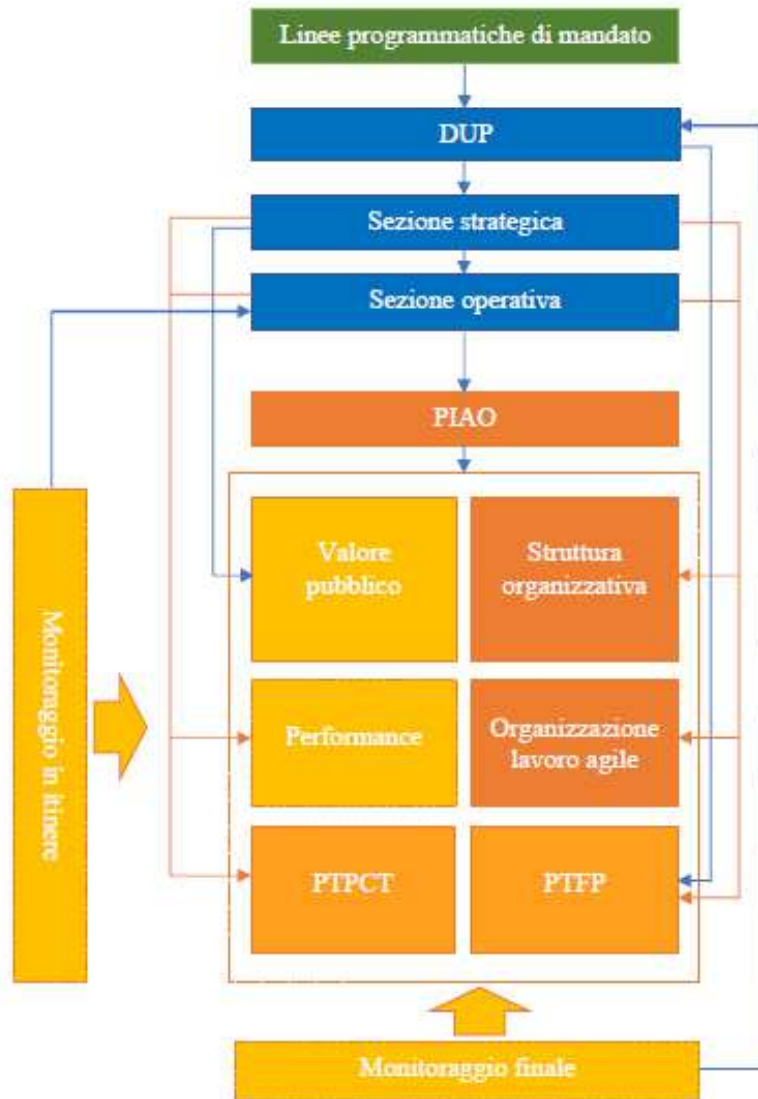


Figura 1 Il legame tra gli elementi del PIAO

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

Appartengono al territorio comasco 147 Comuni; si è quindi in presenza di un territorio ampio e vasto, ma soprattutto caratterizzato da rilevanti diversità sia in termini di popolazione, attività economiche ed infrastrutture, anche a causa della vicinanza al territorio svizzero.

La Provincia di Como, che vede il proprio assetto istituzionale disegnato dalla Legge Delrio, n. 56/2014, è un ente locale di secondo livello; il Presidente della Provincia è in carica dal 27.11.2022, mentre il Consiglio Provinciale è stato rinnovato 30.09.2024. Senza dilungarsi sugli effetti di tale governance in relazione alla reale capacità di soddisfazione dei bisogni del territorio, la auspicata riforma degli assetti istituzionali delle province dovrebbe risolvere le criticità di tipo istituzionale e di tipo finanziario che impediscono, oggi, a questa provincia, di realizzare in pieno i propri fini istituzionali.

I principali dati di identificazione del territorio sono i seguenti:

- **Superficie territoriale:** 1.279,04 km
- **C.A.P.:** 22100
- **Popolazione al 31.12.2024:** 598.975

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

Presidente: Fiorenzo Bongiasca

Consiglieri: Giovanni Alberti (Vicepresidente) Ettore Pelucchi, Gianluca Leo, Maurizio Capitani, Valerio Perroni, Francesco Cavadini, Claudio Ghislanzoni, Piera Antonella Mazza, Monica Colacicco, Agostino Grisoni, Umberto Cappelletti, Alessandro Rapinese.

Personale dipendente al 31.12.2024: 318 unità

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

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

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

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

- soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es. Nucleo di valutazione).
- istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.), altri enti quali aziende sanitarie, camera di commercio, ARPA, ecc.;
- gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende;

gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

Tabella 1 - Scheda anagrafica

Ente:	Provincia di Como
Indirizzo:	Borgo Vico, 148 – 22100 Como
Sito internet:	www.provincia.como.it
Telefono:	031-230111
Email PEC:	protocollo.elettronico@pec.provincia.como.it
Codice fiscale:	80004650133
Partita IVA:	00606750131
Codice Ausa:	0000238651

Funzioni proprie e delegate dell'ente di Area Vasta

Le funzioni poste in capo alla Provincia sono definite nella legge n. 56/2014, nota come Legge Delrio, che al comma 85 prevede che le province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

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

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

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

- protezione civile;
- beni culturali;
- promozione turistica e dello sport;

- vigilanza ittico-venatoria;
- politiche attive del lavoro.

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

Un approfondimento particolare, in ragione della strategicità delle attività esercitate, deve essere intrapreso in relazione alla stazione unica appaltante istituita dalla Provincia di Como. Si rimanda a tal proposito, in ragione della particolare rilevanza con riferimento agli aspetti legati alla normativa anticorruzione e trasparenza, al paragrafo sul '[Valutazione dell'impatto del contesto interno](#)' nella sezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza).

Mappatura dei processi

Al fine di rendere effettiva l'integrazione tra i diversi ambiti di pianificazione e programmazione delle attività dell'ente, si ritiene utile prendere in considerazione in via preliminare la mappatura dei processi gestiti dall'ente, quale elemento di conoscenza e di analisi univocamente definito e posto a riferimento per tutte le conseguenti azioni di programmazione.

Si riporta di seguito la mappatura, suddivisa per area funzionale, dei macro-processi e processi gestiti dalla Provincia di Como.

PROVINCIA DI COMO - MAPPATURA GENERALE DEI PROCESSI

AMBITO FUNZIONALE: AFFARI GENERALI	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ORGANI ISTITUZIONALI	Funzionamento degli organi istituzionali Gestione delle procedure elettorali Supporto tecnico-legale agli organi istituzionali
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Presidio delle attività di comunicazione istituzionale dell'Ente
ORGANISMI PARTECIPATI	Nomina e gestione dei rappresentanti dell'Ente Pianificazione e gestione delle partecipazioni societarie e non
PARI OPPORTUNITA'	Istituzione e supporto alla Consiglieria di parità Supporto ai comuni per garantire le pari opportunità
SERVIZI LEGALI	Difesa legale dell'ente Supporto legale alla struttura organizzativa
SERVIZI TRASVERSALI DI FUNZIONAMENTO E SUPPORTO INTERNO	Gestione dei sistemi informativi interni Gestione del sistema di tutela della privacy Servizio di protocollazione in entrata Sicurezza sui luoghi di lavoro Sistema di gestione documentale
TUTELA CIVICA E PARTECIPAZIONE	Accesso agli atti da parte di cittadini e imprese Istituzione e supporto al Difensore civico territoriale
ELABORAZIONE DATI	Elaborazione dati statistici a livello provinciale Gestione dei servizi statistici

AMBITO FUNZIONALE: PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ANTICORRUZIONE	Gestione delle attività di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione
COORDINAMENTO E CONTROLLO	Sistemi di coordinamento e controllo
ORGANIZZAZIONE	Gestione della macro-organizzazione

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Coordinamento e controllo sui progetti PNRR
PIANIFICAZIONE STRATEGICA E INTEGRATA	Gestione degli strumenti di pianificazione strategica e integrata
TRASPARENZA	Gestione della trasparenza amministrativa
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Gestione dei sistemi di pianificazione e valutazione delle performances

AMBITO FUNZIONALE: SUPPORTO TECNICO-AMMINISTRATIVO AI COMUNI

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI	Iniziative di supporto tecnico-amministrativo agli enti locali
BANDI DI FINANZIAMENTO	Attrazione e gestione bandi di finanziamento a favore del territorio
GESTIONE ATEM - DISTRIBUZIONE GAS NATURALE	Coordinamento ATEM per l'affidamento al gestore unico per la distribuzione del gas naturale
SEAV - SERVIZI DI AREA VASTA	Gestione dei servizi di area vasta (SEAV) per lo sviluppo delle politiche comunitarie
STAZIONE UNICA APPALTANTE PROVINCIALE	Procedure di gara per Comuni ed enti convenzionati con la SAP
SUPPORTO TECNICO-AMMINISTRATIVO AI COMUNI	Servizi di supporto informatico per i comuni

AMBITO FUNZIONALE: CONTRATTI PUBBLICI

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
PROGRAMMAZIONE	Programmazione per la realizzazione di opere pubbliche Programmazione per l'acquisizione di beni e servizi
PROGETTAZIONE	Progettazione interna di opere e lavori pubblici Gestione delle attività di esproprio
SELEZIONE DEL CONTRAENTE (PROCEDURA DI AFFIDAMENTO)	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di varia natura Affidamenti diretti di servizi tecnici previsti dal Codice appalti Garantire la qualificazione della stazione appaltante provinciale Procedure di gara per l'affidamento di lavori, servizi, forniture
VERIFICA DELL'AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	Redazione, stipula e rogazione dei contratti pubblici
ESECUZIONE	Esecuzione dei contratti per la realizzazione di opere pubbliche
RENDICONTAZIONE	Rendicontazione dei contratti per opere pubbliche, servizi o forniture

AMBITO FUNZIONALE: GESTIONE DEL PERSONALE

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
CONFERIMENTO INCARICHI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE	Autorizzazione incarichi extraistituzionali ai dipendenti
FORMAZIONE DEL PERSONALE	Formazione del personale
GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	Gestione dei fondi risorse decentrate Gestione economica del rapporto di lavoro Gestione previdenziale e pensionistica
GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	Gestione dei procedimenti disciplinari Gestione delle presenze in servizio Gestione giuridica del rapporto di lavoro
MEDICINA DEL LAVORO	Medicina del lavoro e sorveglianza sanitaria
ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE	Strumenti di organizzazione del personale
PROGRESSIONI DI CARRIERE	Procedure di progressione orizzontale e verticale
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Programmazione e acquisizione del personale
RELAZIONI SINDACALI	Gestione delle relazioni sindacali

AMBITO FUNZIONALE: GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
BILANCIO CONSOLIDATO	Redazione e gestione del bilancio consolidato
BILANCIO DI PREVISIONE ANNUALE E PLURIENNALE	Previsione e gestione del ciclo di programmazione finanziaria
GESTIONE ATTIVITA' CONTABILE	Gestione del ciclo di fatturazione e registrazioni contabili Gestione delle entrate da tributi e conti correnti postali Procedure di ricorso all'indebitamento

	Rapporti con la Tesoreria Verifica delle coperture finanziarie degli atti
RENDICONTO DELLA GESTIONE	Gestione delle attività di rendicontazione finanziaria
REVISIONE CONTABILE E LEGALE	Gestione del rapporto con i Revisori dei conti Supporto all'attività dei Revisori dei conti
SERVIZI ECONOMICI	Gestione assicurazioni e brokeraggio Gestione della cassa economica Tenuta dell'inventario dei beni mobili

AMBITO FUNZIONALE: GESTIONE DEL PATRIMONIO

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
GESTIONE DEMANIO	Gestione dei beni demaniali di competenza provinciale
GESTIONE PARCO AUTO E MEZZI	Gestione del parco automezzi
GESTIONE PATRIMONIO	Gestione del patrimonio e del piano delle alienazioni Locazioni attive e passive
GESTIONE PATRIMONIO STRADALE	Concessioni per l'utilizzo permanente del suolo pubblico Gestione della classificazione stradale
GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Gestione degli impianti tecnici degli edifici Gestione dei servizi ausiliari relativi ai fabbricati
OFFICINA PROVINCIALE	Gestione degli interventi di competenza dell'Officina provinciale
UTILIZZO E FUNZIONAMENTO SEDI SCOLASTICHE	Gestione dei servizi bar nelle scuole Gestione delle convenzioni con gli istituti scolastici per la gestione dei fabbricati Programmazione e piano utilizzo per l'edilizia scolastica Utilizzo di spazi scolastici da parte di terzi

AMBITO FUNZIONALE: MOBILITA' E TRASPORTI

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
GESTIONE STRADE PROVINCIALI	Gestione convenzioni con la regione per le grandi derivazioni idroelettriche
MONITORAGGIO RETE STRADALE	Attività di monitoraggio della rete stradale
STRADE PROVINCIALI - TITOLI ABILITATIVI	Procedimenti inerenti le strade provinciali
SUPPORTO INTERVENTI RETE STRADALE ALTRI ENTI	Supporto nella gestione della rete stradale regionale e nazionale
TRASPORTO PRIVATO	Gestione dei procedimenti inerenti il trasporto privato
TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	Partecipazione alla programmazione del trasporto pubblico locale (TPL)

AMBITO FUNZIONALE: PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
PROGRAMMAZIONE SCOLASTICA	Piano dell'offerta formativa e piano di dimensionamento scolastico di competenza provinciale

AMBITO FUNZIONALE: PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

MACRO-PROCESSO	PROCESSO
COMPATIBILITA' AMBIENTALE	Supporto per la predisposizione delle valutazioni di impatto ambientale (VIA)
GESTIONE SITI DI INTERESSE COMUNITARIO	Esercizio delle funzioni di Ente Gestore dei siti di importanza comunitaria (SIC)
PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	Parchi locali di interesse sovracomunale (PLIS) Partecipazione all'autorizzazione delle grandi strutture di vendita Pianificazione e programmazione del territorio di competenza provinciale Valutazioni di compatibilità con PTCP e supporto ai comuni per l'attività pianificatoria urbanistica comunale
TUTELA DEL PAESAGGIO	Gestione procedimenti inerenti le autorizzazioni paesaggistiche Gestione procedimenti sanzionatori in materia paesaggistica
TUTELA SITI INTERESSE COMUNITARIO	Procedure di valutazione per la tutela dei siti di interesse comunitario (VIC)
VALUTAZIONE AMBIENTALE STRATEGICA	Procedure per la valutazione ambientale strategica (VAS)
VIGILANZA URBANISTICO-EDILIZIA	Interventi sostitutivi in materia urbanistico-edilizia

AMBITO FUNZIONALE: TUTELA DEL PAESAGGIO	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ACQUE MINERALI E TERMALI	Gestione procedimenti inerenti alle acque minerali e termali
ATTIVITA' ARIA ED ENERGIA	Gestione procedimenti inerenti alle emissioni in atmosfera
ATTIVITA' RIFIUTI	Gestione procedimenti inerenti alle autorizzazioni in materia di rifiuti
AUTORIZZAZIONE INTEGRATA AMBIENTALE	Gestione dei procedimenti inerenti alle autorizzazioni integrate ambientali (AIA)
AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE	Gestione dei procedimenti inerenti alle autorizzazioni uniche ambientali (AUA)
BONIFICA SITI CONTAMINATI	Gestione dei procedimenti inerenti alle bonifiche di competenza provinciale
COLTIVAZIONE DI SOSTANZE MINERALI DI CAVA	Programmazione, gestione e controllo delle cave
DEPOSITO OLI MINERALI USO CIVILE IN COMUNI < 40.000 ABITANTI	Gestione dei procedimenti inerenti ai depositi di oli minerali
DERIVAZIONI IDRICHE	Gestione dei procedimenti inerenti alle derivazioni idriche
IMPIANTI RECUPERO ENERGIA RINNOVABILE	Gestione dei procedimenti inerenti agli impianti di recupero di energia da fonti rinnovabili
IMPIANTI TERMICI	Gestione del catasto unico regionale degli impianti termici (CURIT) Gestione della campagna di ispezione sugli impianti termici Rilascio dei patentini di conduzione degli impianti termici
TUTELA DELLE ACQUE	Gestione procedimenti inerenti alla tutela delle acque

AMBITO FUNZIONALE: FORMAZIONE PROFESSIONALE	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
SERVIZI PER L'APPRENDISTATO	Gestione del piano per l'apprendistato
VIGILANZA SULL'AFOL-CFP COMO	Gestione dei rapporti e vigilanza dell'azienda speciale CFP di Como

AMBITO FUNZIONALE: POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ASSEGNO DI INCLUSIONE	Gestione dell'assegno di inclusione (ADI)
COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI	Certificazioni di ottemperanza alla Legge 68/1999 Gestione del Piano disabili (L.R. 13/2003) Gestione delle convenzioni previste dalla Legge 68/1999 Inserimento lavorativo delle persone disabili
GESTIONE CENTRI PER L'IMPIEGO	Compartecipazione alla rete dei servizi per l'impiego Gestione dei servizi essenziali in materia di lavoro Gestione delle liste di mobilità e avviamenti al lavoro
POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	Convenzioni per l'impiego di lavoratori socialmente utili (LSU) Gestione degli istituti per le politiche attive del lavoro e delle condizionalità Servizi alle aziende per la ricerca del personale

AMBITO FUNZIONALE: PROTEZIONE CIVILE	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE DELEGATE DALLA REGIONE	Gestione del piano provinciale di protezione civile e attività connesse
COORDINAMENTO VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE	Coordinamento per la gestione dell'albo regionale del volontariato di protezione civile
COORDINAMENTO VOLONTARIATO ANTINCENDIO BOSCHIVO	Coordinamento dei volontari di antincendio boschivo
FUNZIONI DELEGATE IN MATERIA DI ANTINCENDIO BOSCHIVO	Gestione del piano di antincendio boschivo provinciale

AMBITO FUNZIONALE: FUNZIONI DELEGATE REGIONALI	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
AMBITO CULTURALE	Coordinamento del sistema bibliotecario provinciale Sostegno al territorio in materia culturale
POLITICHE REGIONALI IN MATERIA DI TURISMO	Classificazione e vigilanza sulle strutture ricettive Rilevamento flussi turistici ed altre attività di competenza

REGISTRI PROVINCIALI DELLE ASSOCIAZIONI - TERZO SETTORE	Gestione della sezione provinciale del registro unico del terzo settore (RUNTS)
SOSTEGNO AL TERRITORIO IN CAMPO TURISTICO E SPORTIVO	Concessione di patrocinii provinciali in materia di promozione turistica e sportiva
ATTIVITA' DI VIGILANZA ITTICA/VENATORIA	Attività di vigilanza ittico-venatoria delegate dalla Regione Lombardia Rinnovo delle abilitazioni delle guardie ittiche e venatorie volontarie

AMBITO FUNZIONALE: POLIZIA LOCALE	
<i>MACRO-PROCESSO</i>	<i>PROCESSO</i>
ATTIVITA' DI POLIZIA LACUALE, DEMANIALE E DELLA NAVIGAZIONE	Attività di polizia lacuale e della navigazione
ATTIVITA' DI POLIZIA STRADALE	Attività di polizia stradale
ATTIVITA' DI PUBBLICA SICUREZZA	Attività di pubblica sicurezza
ATTIVITA' DI POLIZIA AMMINISTRATIVA E TRIBUTARIA IN MATERIA AMBIENTALE	Attività di polizia amministrativa e tributaria in materia ambientale
ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA	Attività di polizia giudiziaria
ATTIVITA' FUNZIONALI AL SERVIZIO DI POLIZIA	Gestione attività funzionali al corpo di polizia
GESTIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE DA CODICE DELLA STRADA	Gestione delle sanzioni amministrative previste dal Codice della strada
GESTIONE SANZIONI E CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO IN MATERIA AMBIENTALE	Gestione del contenzioso amministrativo in materia ambientale
GESTIONE SERVIZIO DI VIGILANZA VOLONTARIA (G.E.V.)	Gestione del servizio di vigilanza volontaria (GEV)

Organizzazione

I succitati processi e funzioni sono garantiti tramite l'assegnazione delle attività alla struttura organizzativa dell'Ente. La rappresentazione grafica di tale assegnazione costituisce l'[organigramma](#) dell'Ente, che prevede una struttura ad albero suddivisa in settori, servizi ed uffici.

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

Nel corso del 2024 è stata formalmente avviata l'attività del Servizio Statistica. L'ente necessita però ancora di revisioni di natura macro-organizzativa, che saranno effettuati anche tenuto conto della più recente mappatura dei processi.

Per visionare l'organigramma e per le altre considerazioni di carattere organizzativo si veda la sezione n. 3 del piano ([Sezione Capitale umano](#)).

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

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

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

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

Tenuto conto di quanto sopra esposto e dell'esperienza condotta nella progettazione dei precedenti PIAO, questa amministrazione ha ritenuto per il PIAO 2025-2027 di mantenere, con i dovuti aggiustamenti, la sostanza degli obiettivi DUP sia della sezione strategica, sia della sezione operativa, restando nell'ambito delle proprie linee strategiche.

Questo documento, pertanto, mantiene la codifica introdotta nel precedente PIAO delle linee di mandato, degli obiettivi strategici, operativi e, coerentemente, degli obiettivi di performance assegnati agli uffici.

Con l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, avvenuta con Deliberazione consiliare n. 59 del 19.12.2024, sono stati approvati gli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi per il periodo 2025-2027.

Si rappresentano di seguito gli obiettivi di valore pubblico che si intendono prioritariamente perseguire per il triennio di riferimento, inquadrandoli nell'ambito delle linee di mandato a cui si riferiscono, individuando le risorse finanziarie con l'indicazione delle missioni di bilancio dove sono stanziati i fondi per realizzarli e facendo emergere l'ambito di intervento, secondo le tipologie di benessere pubblico che si vanno a realizzare.

Nelle prossime tabelle vengono, pertanto, riportate:

- *Tabella 2 – Linee di mandato*: le 8 Linee di mandato (corrispondenti alle aree strategiche di intervento),
- *Tabella 3 – Obiettivi strategici*: i 23 obiettivi strategici dell'Ente con l'indicazione dell'ambito di valore pubblico perseguito.

Tabella 2 - Linee di mandato 2022-2026

Cod.	Linea di mandato	Descrizione	N. obiettivi strategici correlati:	N. obiettivi operativi correlati:
L.1	PROVINCIA EFFICIENTE E TRASPARENTE	Gestione efficace dell'azione amministrativa e delle risorse finanziarie e umane, assicurando l'accessibilità da parte del cittadino agli ambiti e ai servizi della pubblica amministrazione. Promozione dello sviluppo organizzativo attraverso la semplificazione e la digitalizzazione dei processi interni. Promuovere lo sviluppo a livello territoriale e la costituzione delle aree omogenee.	5	11
L.2	ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI	Esercizio del ruolo di coordinamento sovra comunale per favorire l'aggregazione ed ottimizzazione della spesa, lo sviluppo dell'innovazione nei servizi pubblici e lo sviluppo socioeconomico delle comunità comasche. Potenziare e diffondere la pratica della digitalizzazione dei processi, lo sviluppo di servizi smart e la crescita di servizi e pratiche di sostenibilità ambientale.	2	4
L.3	VIABILITA', GRANDI INFRASTRUTTURE E TRASPORTI	Sostegno alla mobilità di persone e merci attraverso una politica del trasporto pubblico locale extraurbano volta a garantire all'utenza un miglior servizio e migliori collegamenti stradali mediante l'attivazione dei servizi di manutenzione volti a incrementare la sicurezza stradale e ridurre il tasso di incidentalità	3	5
L.4	PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA-GESTIONE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	Supporto agli enti locali nell'individuazione delle risorse necessarie a garantire la conservazione, l'adeguamento, la sicurezza e l'efficientamento energetico del patrimonio immobiliare scolastico, garantendo il funzionamento degli edifici scolastici e la programmazione dell'offerta formativa	2	5
L.5	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	Attività volte a garantire, attraverso azioni preventive e di controllo, anche mediante relazioni con altri enti locali comaschi, la tutela dell'ambiente, la salvaguardia del territorio dai rischi, l'integrità fisica di persone e beni, la valorizzazione dell'ambiente.	3	4
L.6	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO	Attività volte ad orientare la pianificazione territoriale per la promozione e qualificazione del territorio, per favorire di forme di cittadinanza attiva, nel rispetto dei criteri di sostenibilità dello sviluppo e del contenimento dei consumi energetici ed idrici	2	2
L.7	SOSTEGNO ALLA PERSONA (POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO)	Sostegno all'occupazione lavorativa e promozione di interventi a favore delle fasce deboli e dei giovani, mediante attività che vanno incontro alle specifiche esigenze, nell'ambito delle funzioni appositamente delegate	2	3
L.8	FUNZIONI DELEGATE	Attività connesse alla gestione delle reti bibliotecarie, dell'offerta turistica e del sostegno alle iniziative sportive, mediante attività che vanno incontro alle specifiche esigenze, nell'ambito delle funzioni a tali fini appositamente delegate.	4	5

Tabella 3 - Obiettivi strategici 2022-2026

Titolo obiettivo strategico	Descrizione	Ambito PIAO
L.1.OBS01 Migliorare il supporto da parte degli affari generali	Migliorare e rendere più efficienti i processi dell'Ente con orientamento all'accessibilità e al miglioramento dei rapporti con i cittadini. Investire sulla comunicazione istituzionale delle funzioni e delle iniziative portate avanti dalla Provincia al fine di instaurare un proficuo rapporto di confronto con gli interlocutori istituzionali e con i cittadini. Perseguire la piena digitalizzazione dei processi, per migliorare la qualità dei servizi, favorire l'accesso di cittadini e imprese, facilitare i rapporti con gli altri enti ed amministrazioni.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.1.OBS02 Garantire gli equilibri di natura economico-finanziaria	Garantire l'equilibrio delle voci di contabilità economico-finanziaria, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.1.OBS03 Innalzare il valore pubblico generato a favore della collettività	Privilegiare tutti i processi di ammodernamento voluti dal legislatore quali strumenti di crescita e di sviluppo sostenibile, sotto molteplici punti di vista, attraverso la complessiva ridefinizione della pianificazione strategica dell'ente per mezzo del nuovo strumento del PIAO-Piano Integrato di Attività e Organizzazione, secondo canoni di adeguatezza, digitalizzazione, semplificazione, trasparenza ed efficacia. Valorizzare il personale dipendente attraverso la gestione del lavoro agile, di un piano di formazione idoneo a migliorare le prestazioni rese dall'Amministrazione provinciale, nonché mediante l'innovazione degli strumenti regolamentari e di contrattazione decentrata. Creare condizioni di parità tra i generi e inclusione, con riferimento alle possibilità e occasioni favorevoli di riuscita nei vari ambiti di competenza dell'ente.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.1.OBS04 Migliorare integrità di processo e trasparenza	Affinare i processi di analisi, pianificazione e programmazione delle misure anticorruzione, coerentemente con lo strumento del PIAO e con l'evoluzione della struttura organizzativa. Attuare le indicazioni contenute nei PNA. In materia di trasparenza, acquisire funzionalità informatiche in grado di garantire un buon livello di automazione delle attività di pubblicazione degli atti/dati/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria all'Albo pretorio ed in Amministrazione Trasparente.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.1.OBS05 Garantire la corretta gestione dei progetti PNRR	Costituire una struttura organizzativa dedicata ai progetti PNRR, al fine di raggiungere i target e le milestone fissati per i progetti finanziati dal PNRR secondo criteri di efficacia, efficienza in termini economici e temporali, nonché di massima trasparenza. Perseguire l'affinamento dei sistemi di programmazione e controllo dei progetti PNRR, la loro concreta realizzazione e corretta rendicontazione. Lo sforzo organizzativo univoco viene declinato, in termini operativi, attraverso obiettivi specifici assegnati ai settori che svolgono attività di supporto ai progetti PNRR (Segreteria, Affari generali, Finanziario).	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.2.OBS01 Coordinamento dei servizi pubblici locali	Incremento delle azioni a supporto dei Comuni sul versante della progettazione dei servizi pubblici resi alla collettività, con particolare riferimento al tema della gestione dei servizi attraverso agenzie o aziende speciali (ATO per il servizio idrico integrato, "SII", e Agenzia per il trasporto pubblico locale, "TPL"). Supporto allo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Agenzia di Trasporto pubblico locale, quale veicolo per una migliore programmazione del servizio e in un'ottica di maggiore rappresentanza dei comuni del territorio.	Benessere sociale

	Presidiare il processo di attuazione del Piano d'Ambito e delle sue modifiche e il processo di integrazione delle gestioni in Como Acqua Srl.	
L.2.OBS02 Favorire lo sviluppo socio-economico migliorando il supporto tecnico alle amministrazioni comunali	Garantire l'ordinario espletamento delle funzioni di supporto tecnico-amministrativo agli enti locali attribuite alla provincia. Consolidamento e qualificazione della Stazione Unica Appaltante della Provincia di Como, secondo le Linee Guida emanate dall'ANAC. Incremento delle azioni a supporto dei Comuni sul versante dell'esercizio delle funzioni gestionali attraverso la creazione di una centrale unica per l'assunzione del personale, espletando uniche procedure concorsuali. Perseguire iniziative volte al supporto degli enti per la valutazione di progetti innovativi in campo ambientale ed energetico, quali ad esempio le Comunità di Energetica Rinnovabile (CER). Proseguire nel percorso di formazione, per giungere ad avviare attività dell'ufficio consistente nella progettazione delle iniziative finanziabili nell'ambito delle politiche di incentivazione destinate agli enti locali portate avanti dall'Unione Europea.	Tutti gli ambiti di benessere (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
L.3.OBS01 Miglioramento delle condizioni della viabilità provinciale (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)	Miglioramento della percorribilità delle strade relativamente al comfort e alla sicurezza della rete e delle infrastrutture stradali provinciali (ponti, viadotti, muri di sostegno), perseguendo, contestualmente, gli obiettivi di diminuzione dell'incidentalità e della fruibilità in sicurezza del demanio e patrimonio stradale di competenza. Realizzazione delle opere i cui progetti sono finanziati dal PNRR o dal PNC in relazione al miglioramento della viabilità e alle misure per la riduzione del rischio di alluvione e del rischio idrogeologico incombenti sulla rete stradale provinciale. Attuazione degli interventi con le modalità e nei tempi stabiliti dalle misure di finanziamento.	Benessere sociale
L.3.OBS02 Completamento e miglioramento della rete stradale provinciale	Realizzare nuovi tratti di strade provinciali funzionali al miglioramento della rete di comunicazione ed alla viabilità complessiva a favore del territorio e della qualità della vita all'interno dei centri abitati. Intervenire per il rifacimento o la realizzazione di infrastrutture viabilistiche a servizio della rete stradale provinciale, in accordo con gli enti di diverso livello coinvolti, al fine di perseguire anche l'ottimizzazione dei tempi di percorrenza.	Benessere sociale
L.3.OBS03 Garantire la vigilanza sul rispetto del codice della strada	Contribuire alla sicurezza della circolazione stradale attraverso l'azione deterrente e sanzionatoria della polizia provinciale nell'ambito delle funzioni attribuite dal Codice della Strada.	Benessere sociale
L.4.OBS01 Miglioramento ed efficientamento degli edifici scolastici (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)	Miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo degli istituti scolastici di secondo grado, dell'efficienza energetica e della risposta sismica degli edifici e della prevenzione incendi. Miglioramento del comfort all'interno degli edifici scolastici. Realizzazione delle opere in materia di edilizia scolastica, i cui progetti sono finanziati dal PNRR o dal PNC, ai fini del miglioramento sismico, della prevenzione incendi, l'efficientamento energetico, la sostituzione dei serramenti e degli oscuranti e il risanamento delle facciate.	Benessere educativo
L.4.OBS02 Ottimizzazione della gestione del patrimonio immobiliare della Provincia	Miglioramento della fruibilità e funzionalità degli edifici, anche attraverso la costruzione di nuovi volumi o la ristrutturazione totale di volumi esistenti da destinare alle attività didattiche o istituzionali. Attuare un piano di dismissioni patrimoniali per reperire nuove risorse per finanziare investimenti.	Benessere economico
L.5.OBS01 Garantire la salvaguardia del lago di Como e dell'intero territorio	Tutela dell'ecosistema del lago, della risorsa idrica, dell'aria e dell'integrità del territorio di riferimento per la Provincia di Como, garantendo la compatibilità ambientale delle attività antropiche aventi un impatto diretto sull'ambiente, nonché mediante accordi con altre amministrazioni competenti.	Benessere ambientale
L.5.OBS02 Garantire la vigilanza in ambito ambientale	Vigilanza e controllo, ambientale e in materia ittico-venatoria, diretti con le proprie attività di prevenzione e repressione a tutelare l'ecosistema.	Benessere ambientale

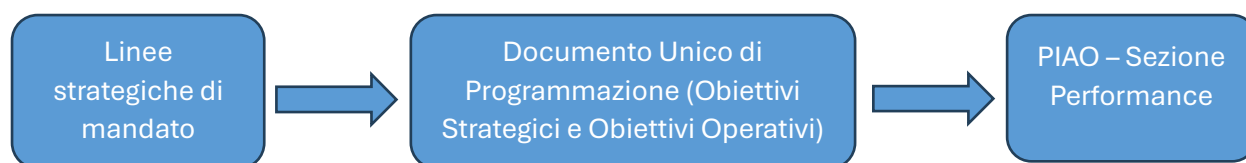
L.5.OBS03 Garantire la sostenibilità delle attività estrattive di cava	Dotare il territorio provinciale di una adeguata pianificazione inerente all'attività estrattiva di cava, garantendo la sostenibilità ambientale ed il rispetto dell'identità del territorio, a beneficio del settore edile e più in generale per favorire forme di economia circolare.	Benessere economico
L.6.OBS01 Programmazione sostenibile dello sviluppo territoriale	Al fine di garantire organicità e sostenibilità alla pianificazione territoriale provinciale, concludere l'iter per l'approvazione della variante al PTCP, capitalizzando il percorso partecipativo. Definizione delle nuove strategie di gestione del territorio in coerenza con gli obiettivi di sviluppo dei livelli istituzionali superiori.	Benessere economico
L.6.OBS02 Contenimento del consumo del suolo	Contenimento del consumo del suolo, attraverso la valutazione di compatibilità degli strumenti di pianificazione sotto-ordinati (PGT comunali)	Benessere economico
L.7.OBS01 Sviluppo delle politiche attive del lavoro	Garantire adeguati livelli di progettazione ed erogazione dei servizi e supporto del mercato del lavoro, al fine di migliorare i livelli di occupazione e occupabilità nel territorio provinciale. Realizzazione dei programmi e progetti voluti dalla Regione Lombardia, come il programma GOL, sostanzialmente diretti a rendere efficaci le politiche di supporto, assistenza e formazione per le persone in cerca di occupazione. Rafforzare la rete di rapporti con gli operatori pubblici, con il mondo delle imprese e del terzo settore, per definire linee di intervento condivise a livello provinciale, dall'analisi del bisogno alla progettazione delle azioni.	Benessere economico
L.7.OBS02 Realizzazione progetti PNRR/PNC per il miglioramento delle politiche attive del lavoro	Supporto ai Comuni attuatori alla realizzazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego e degli investimenti volti al completamento della riorganizzazione del servizio, nella misura e con le modalità approvate e concordate con la Regione Lombardia, nel rispetto delle regole proprie dei progetti finanziati dal PNRR.	Benessere economico
L.8.OBS01 Potenziamento dei servizi bibliotecari in rete	Progettare una nuova organizzazione e struttura della rete bibliotecaria provinciale e dei correlati servizi di supporto forniti dall'Ente.	Benessere sociale
L.8.OBS02 Contribuire allo sviluppo turistico della Provincia di Como	Nell'attesa di una auspicata riforma che restituisca alla provincia la centralità delle politiche in materia di turismo, l'obiettivo è contribuire allo sviluppo ed all'ottimizzazione, nel lungo periodo, dell'afflusso turistico, proseguendo un'azione di supporto al comparto, per quanto attualmente di competenza, attraverso il miglioramento della gestione delle pratiche, la raccolta dei flussi e l'ampliamento - ove possibile - dell'assistenza alle strutture ricettive.	Benessere economico
L.8.OBS03 Garantire coordinamento e sviluppo della Protezione civile	Perseguire la collaborazione istituzionale con altri Enti in materia di protezione civile ed eseguire le attività previste nella L.R. 27/2021, nell'ambito del quadro delle competenze stabilite, sia con riferimento alla gestione della colonna mobile provinciale, sia con riferimento al servizio di antincendio boschivo. Garantire l'esistenza di una struttura qualificata e competente per svolgere un'azione di coordinamento per il corretto svolgimento della funzione.	Benessere sociale
L.8.OBS04 Supportare la riforma del terzo settore	Favorire il pieno compimento della riforma del Terzo Settore in ambito provinciale, garantendo la correttezza e la celerità dei procedimenti di registrazione al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) e l'azione di supporto normativo ed operativo agli Enti.	Benessere sociale

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Nell'allegato Piano della Performance (Allegato n. 1), sono riportate per gli obiettivi esecutivi da raggiungere tutte le dimensioni di programmazione e di verifica sul raggiungimento dei risultati ottenuti. In particolare si possono leggere le priorità di intervento, l'assegnazione alla struttura e ai centri di responsabilità, le fasi di attuazione, le scadenze da rispettare, il valore pubblico perseguito e gli indicatori che ne verificano l'impatto, in termini di qualità, economicità ed efficienza; la finalità è sia quella di programmare gli obiettivi, sia quella di prevedere le modalità con cui misurare al termine del periodo di riferimento il raggiungimento dei target assegnati e quindi la performance dell'Ente in termini di risultati raggiunti.

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

L'albero della performance consiste in una struttura a scalare che si sviluppa attraverso il seguente percorso



ed evidenzia il collegamento tra le strategie, che corrispondono agli obiettivi generali, e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono direttamente dalla strategia e dall'esplicitazione del valore pubblico dell'ente, sia quelli che nascono dall'esigenza di garantire nel tempo il funzionamento e l'attività istituzionale ordinaria dell'ente.

Secondo il sistema di programmazione e valutazione vigente nella Provincia di Como, la sezione Performance contiene sia obiettivi di performance individuale, sia di obiettivi di performance organizzativi, quali strumenti indispensabili per misurare in via complessiva il livello di performance generale dell'ente.

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

Questo Ente già da qualche anno si è dotato di una mappatura dei processi a fini organizzativi, che è stata posta alla base della programmazione, sia ai fini della prevenzione della corruzione, sia ai fini della progettazione di obiettivi di performance organizzativa, come riportato nella sezione 1 [Scheda anagrafica](#).

Nelle schede degli obiettivi è possibile individuare, fra quelli riportati nella programmazione gestionale:

- 1) obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) obiettivi di digitalizzazione;
- 3) obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

- 4) obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Nei documenti di programmazione, inoltre, sono stati introdotti come previsto:

- 5) misure anticorruzione e le disposizioni di trasparenza;
- 6) obiettivi di miglioramento dell'accessibilità;
- 7) obiettivi di formazione;
- 8) processi da reingegnerizzare.

Nel rimandare alle schede di obiettivo allegate (Allegato n. 1 "*Piano delle performances 2025-2027*"), una nota particolare va dedicata alle politiche per la promozione della parità di genere (Piano delle Azioni Positive di cui all'Allegato n. 4 "*Piano delle azioni positive 2025-2027*").

La Provincia di Como impronta la propria azione ai principi di parità formale e sostanziale per il perseguimento del diritto di donne e uomini ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con l'utenza esterna e il livello di benessere interno. Tale scelta vede la propria realizzazione anche nella previsione di una specifica strategia declinata nel DUP e, a scalare, riportata anche nella performance a cui si rinvia per le ulteriori specificazioni.

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

AZIONI DI COMUNICAZIONE E TRASPARENZA PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA'
AZIONI DI FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE
SUPPORTO ALLE AZIONI DI FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE
AZIONI A FAVORE DELLA conciliazione dei tempi vita-lavoro AZIONI A CONTRASTO ALLE
DISCRIMINAZIONI DI GENERE

La presente sezione, che riassume sinteticamente i contenuti del Piano delle Azioni Positive, ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità presso la Provincia di Como prot. n° 3850 in data 27/01/2025.

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

In riferimento al decreto legislativo n. 222/2023, a seguito dell'assunzione del Dirigente delle Politiche attive del lavoro avvenuta a giugno 2024, viene confermato nel ruolo di referente per l'inclusione delle persone disabili, il responsabile del Servizio 'Collocamento mirato'. Sulla base della relazione da questo periodicamente predisposta, circa lo stato di fatto degli obiettivi di accessibilità per i lavoratori dipendenti oltre che per gli utenti dei servizi, verranno individuati concreti obiettivi di performance con cui alimentare la futura programmazione gestionale.

Il Nucleo di Valutazione della Provincia di Como ha provveduto alla validazione degli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti per l'anno 2025, così come previsto dal vigente 'Sistema di misurazione e valutazione della performance', come da Verbale n. 1-2025 in data 12/02/2025, prot. 7819 del 17/02/2025.

Nel sottostante schema a cascata (cd. albero della performance) sono riassunti gli obiettivi di performance e gli obiettivi specifici relativi al triennio 2025/2027, a cui si devono considerare aggiunti anche gli obiettivi relativi alle azioni dirette a realizzare la parità di genere, nonché i compiti e le attività di dettaglio assegnati nell'ambito del Piano della Performance (Allegato n. 1 "*Piano delle performances 2025-2027*"):

Tabella 4 - Albero della performance 2025

Obiettivo DUP - SeS: cod	Obiettivo DUP - SeS: titolo	Obiettivo DUP - SeO: cod e titolo	Cod. e Titolo ObjPEG	Descrizione, Finalità e risultati da raggiungere:
L.1.OBS01 Migliorare il supporto da parte degli affari generali				
L.1.OBS01.01 Gestione affari generali				
	L.1.OBS01.01.01	Supporto agli organi istituzionali e consulenza tecnico-amministrativa agli uffici		Aumentare l'efficienza dell'azione, nonché la visibilità esterna degli organi istituzionali dell'Ente mediante l'efficientamento delle funzioni di supporto alle loro attività sotto il profilo della direzione e del coordinamento e controllo della struttura, del supporto giuridico/legale e tecnico-amministrativo, funzionale a garantire il governo coerente ed unitario delle funzioni istituzionali e dei processi gestionali.
	L.1.OBS01.01.02	Ottimizzazione delle procedure per la difesa legale dell'Ente		L'ufficio, in continuità con le finalità già perseguite nel corso dell'anno 2024, si propone di migliorare l'efficacia delle procedure per la difesa dell'ente, da un lato meglio definendo il sistema di rilevazione dei tempi di istruttoria assegnati ai settori per la parte di loro competenza, dall'altro, mediante momenti di formazione e aggiornamento utili al corretto esercizio delle rispettive funzioni istituzionali, avendo rilevato con dati esperienziali la necessità di porre un focus sulle fasi del procedimento amministrativo maggiormente soggette a valutazione giudiziale.
	L.1.OBS01.01.03	Digitalizzazione dell'archivio storico e corrente provinciale		Garantire la trasformazione digitale e la conservazione sostitutiva del patrimonio documentale provinciale, per assicurarne la migliore fruibilità nel tempo.
L.1.OBS01.02 Gestione transizione digitale				
	L.1.OBS01.02.01	Digitalizzazione dei servizi e delle attività		Informatizzazione dei servizi per favorire l'accesso dei cittadini (servizi on line) e i rapporti con le Amministrazioni comunali. Informatizzazione dei processi di condivisione delle informazioni, sfruttando le potenzialità della rete intranet. Al fine di raggiungere tale obiettivo, devono essere realizzati interventi corposi di ammodernamento dei sistemi informatici hardware e software.
	L.1.OBS01.02.02	Coordinamento tecnico Intranet		In funzione dell'attivazione dell'Intranet entro fine 2025, è necessario avviare nel corso dell'anno l'analisi tecnica propedeutica alla costruzione della mappa del sito interno, così da poterne predefinire la struttura tecnica a partire dalla costruzione dei singoli elementi (pagine, servizi e funzionalità), fino a svilupparne l'intera architettura, sulla base delle esigenze emerse durante l'analisi dei contenuti.
L.1.OBS01.03 Miglioramento dell'immagine dell'Ente/Comunicazione istituzionale				
	L.1.OBS01.03.01	Miglioramento dei flussi di comunicazione verso la cittadinanza (Piano di comunicazione istituzionale)		Definire un piano di comunicazione istituzionale per informare circa le funzioni e le iniziative dell'ente, allo scopo di instaurare un proficuo rapporto di confronto con gli interlocutori istituzionali e con i cittadini e incrementare la percezione della presenza della Provincia nella comunità territoriale amministrata.
L.1.OBS02 Garantire gli equilibri di natura economico-finanziaria				
L.1.OBS02.01 Gestione economico-finanziaria				

	L.1.OBS02.01.01	Ottimizzazione della spesa finanziata con l'avanzo di amministrazione e controlli sulle entrate	Una volta determinata l'entità dell'avanzo (libero, vincolato e destinato ad investimenti), perseguire, tramite azioni di verifica, sollecito e coordinamento della struttura, il massimo utilizzo delle risorse disponibili (stanziamenti e conseguenti impegni e atti di liquidazione a fronte di prestazioni). Avvio verifiche sugli enti debitori TEFA.
	L.1.OBS02.01.02	Miglioramento gestione tributi TEFA	Al fine di raggiungere di garantire il costante monitoraggio dell'entrate derivante dal TEFA prosegue l'obiettivo di verifica straordinaria delle posizioni dei comuni della Provincia di Como.
L.1.OBS03 Migliorare l'organizzazione			
L.1.OBS03.01 Miglioramento della pianificazione integrata			
	L.1.OBS03.01.01	Pianificazione integrata e sviluppo organizzativo	Ridefinizione della pianificazione strategica dell'ente, da governare per mezzo del nuovo strumento del PIAO-Piano Integrato di Attività e Organizzazione, secondo canoni di adeguatezza, trasparenza ed efficacia. Ridefinizione degli ambiti strategici e operativi del DUP, con un maggiore livello di aggregazione e coerenza interna, che porti ad una migliore definizione degli obiettivi, sia al fine di semplificarne la gestione interna, sia al fine di favorirne la comprensione dall'esterno. Adottare strumenti di pianificazione integrata più snelli, flessibili e tra loro coerenti, così da rendere più incisiva e meno dispersiva l'attività di gestione (focalizzarsi sui contenuti concreti e non sullo strumento).
	L.1.OBS03.01.02	Ridefinizione della mappatura dei processi interni	Ai fini del miglioramento continuo dell'organizzazione interna, si prosegue nel percorso di analisi dei processi dell'ente sulla base delle attuali esigenze di pianificazione, programmazione e nell'ottica del continuo miglioramento organizzativo. L'obiettivo è quello di individuare, su indicazione del Direttore generale, due processi di particolare criticità e avviare una analisi della situazione attuale (punti di debolezza e di forza, minacce e opportunità) per pervenire a concrete proposte di reingegnerizzazione degli stessi.
	L.1.OBS03.01.03	Progetto Sostenibilità territoriale (Tavolo tecnico regionale)	L'ampliamento della conoscenza e della conoscibilità dei dati relativi ai diversi ambiti della realtà territoriale provinciale costituisce la base per individuare i punti di forza e di debolezza del territorio e, di conseguenza, per pianificare in modo più consapevole l'azione amministrativa verso uno sviluppo territoriale che sia economicamente, socialmente ed ecologicamente sostenibile. L'adesione al progetto regionale a ciò dedicato, a favore dei territori provinciali, permetterà di disporre di dati e di una rete di relazioni utile per progettare azioni volte alla creazione di valore pubblico in chiave sostenibile.
	L.1.OBS03.01.04	Condivisione Archivio normativo settore ambientale	Atteso che nel 2025 è prevista l'attivazione di uno spazio intranet condiviso di settore, l'obiettivo è quello di creare all'interno di tale cloud un archivio strutturato in sezioni tematiche consultabile e aggiornabile della normativa ambientale di riferimento per le funzioni in carico al settore. La creazione dell'archivio e delle modalità di interfaccia sarà in carico al titolare di EQ incaricato, gli altri titolari di EQ indicheranno la normativa tecnica delle materie di competenza da inserire nelle diverse sezioni individuate. Il completamento dell'attività sarà subordinato all'attivazione dello spazio intranet; qualora non attivato, l'obiettivo si considererà raggiunto se svolte tutte le attività propedeutiche al trasferimento dell'archivio nell'intranet.

	L.1.OBS03.01.05	Miglioramento dell'accessibilità ai servizi dell'ente	La qualità finale dei servizi erogati all'utenza dipende, oltre che dalla capacità dell'ente di progettare servizi in grado di soddisfarne le reali esigenze, dalla capacità di garantire che tutti gli utenti possano agevolmente e costantemente accedere agli stessi. L'accessibilità ai servizi viene perseguita sia in termini di accessibilità fisica agli edifici pubblici, sia in termini di accessibilità digitale ai contenuti del portale istituzionale e degli altri siti di cui l'amministrazione si avvale. Organizzare un gruppo di lavoro dedicato a tale scopo e definirne le linee di intervento costituisce il primo passo concreto verso l'obiettivo finale della accessibilità totale ai servizi dell'ente.
L.1.OBS03.02	Miglioramento organizzativo		
	L.1.OBS03.02.01	Miglioramento della pianificazione del lavoro agile	Aggiornamento costante dell'analisi dei processi (individuazione processi/fasi eseguibili in lavoro agile); rilevazione stato di fatto con statistiche di settore/incidenza/valutazioni performance ai fini del progressivo miglioramento dell'utilizzo dell'istituto.
	L.1.OBS03.02.02	Crescita delle competenze interne all'Ente	Avvio della rilevazione sistematica dei fabbisogni formativi e programmazione degli interventi di formazione. Proposta piano di formazione ad ampio spettro su tematiche di interesse generale e/o specifico degli ambiti amministrativi e tecnici. Gestione del secondo livello di formazione diffusa sulla sicurezza informatica.
	L.1.OBS03.02.03	Miglioramento dei rapporti sindacali e dei rapporti di lavoro	Ridefinizione di alcuni ambiti della contrattazione collettiva decentrata del personale dirigente e dipendente al fine di gestire meglio i rapporti sindacali ed i rapporti di lavoro.
	L.1.OBS03.02.04	Miglioramento gestione del personale	Miglioramento delle fasi di programmazione e gestione del personale, attraverso l'adeguamento degli strumenti ed istituti. Migliorare le comunicazioni interne rivolte al personale dipendente tramite newsletter dedicata, al fine di uniformare le informazioni e migliorare i tempi delle comunicazioni.
	L.1.OBS03.02.05	Miglioramento della procedura di gestione dei sinistri dell'Ente	Al fine di migliorare l'iter di gestione dei sinistri afferenti all'Ente e rendere più facilmente disponibili le informazioni su ogni singola procedura attivata, nonché in forma aggregata, si intende realizzare un sistema centralizzato di monitoraggio di tutti i sinistri, tramite attivazione di un applicativo informatico gestionale a ciò dedicato.
L.1.OBS03.03	Favorire la parità di genere		
	L.1.OBS03.03.01	Azioni di comunicazione e trasparenza per promuovere le pari opportunità	Supporto alla progettazione di politiche di parità tra i generi, con riferimento al tema della comunicazione e trasparenza, al tema della formazione, salute e benessere, favorendo la crescita del capitale umano nei vari ambiti di competenza dell'ente e la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Supportare l'ufficio della Consigliera di Parità nelle azioni a favore del contrasto alle discriminazioni di genere.
L.1.OBS04	Migliorare integrità di processo e trasparenza		
L.1.OBS04.01	Affinamento misure anticorruzione		
	L.1.OBS04.01.01	Revisione dei flussi di pubblicazione e gestione degli archivi	Ottimizzare dal punto di vista organizzativo i flussi di dati ai fini delle pubblicazioni, con l'obiettivo finale di garantire la completezza e migliorare la qualità dei dati pubblicati. Analisi del flusso di dati, per famiglia di obiettivi di pubblicazione (referente, fonte, formato, obbligo/pagina, redattore), e ottimizzazione degli stessi.
	L.1.OBS04.01.02	Miglioramento dell'integrità dei processi della Provincia	Miglioramento continuo del sistema di prevenzione della corruzione e della <i>maladministration</i> all'interno dell'ente, attraverso la revisione della programmazione triennale delle misure anticorruzione, al fine di adattarla alle novelle legislative e regolamentari, nonché alle modifiche organizzative. In corso d'anno ci si prefigge di esaminare un nuovo modello di progettazione delle misure anticorruzione e trasparenza, così da

rendere più incisiva e meno dispersiva l'attività di gestione (focalizzazione sulle misure concrete e non solo sullo strumento).

L.1.OBS05 Garantire la corretta gestione dei progetti PNRR

L.1.OBS05.01 PNRR-Risorse finanziarie

L.1.OBS05.01.01	Allineamento della programmazione finanziaria con il cronoprogramma delle opere PNRR	Nel rispetto delle regole previste per la contabilità speciale dei fondi PNRR, garantire il più tempestivo allineamento tra le previsioni finanziarie e il più verosimile futuro andamento dell'opera, tramite la condivisione del cronoprogramma fisico/finanziario quale strumento di condivisione in tempo reale delle informazioni e introduzione di verifiche trimestrali volte all'allineamento della programmazione finanziaria con il cronoprogramma fisico dell'opera.
L.1.OBS05.01.02	Monitoraggio finanziario progetti PNRR	Nell'ambito delle verifiche sui cronoprogrammi finanziari dei progetti PNRR, assume importanza centrale lo scambio di informazioni con i colleghi che seguono dal punto di vista tecnico l'avanzamento dei cantieri delle opere (RUP).

L.1.OBS05.02 PNRR-Coordinamento e controllo

L.1.OBS05.02.01	Coordinamento e controllo progetti PNRR	Attività di coordinamento e controllo del Nucleo PNRR. Tenuta e monitoraggio continuo dell'Archivio PNRR. Sistematizzazione dei controlli successivi sugli atti e dei controlli periodici sulle procedure. Azioni di impulso e controllo sulle procedure in essere.
L.1.OBS05.02.02	Gestione dei cronoprogrammi PNRR Viabilità	Al fine di ottimizzare la gestione dei progetti PNRR, viene richiesto di garantire l'aggiornamento e la condivisione degli stati di avanzamento dei cronoprogrammi delle opere finanziate nell'ambito del PNRR. L'aggiornamento del cronoprogramma procedurale e finanziario deve essere garantito in corso d'anno, come previsto dal relativo principio contabile e come indicato in sede di Nucleo PNRR, attraverso confronti periodici con gli uffici di Ragioneria.
L.1.OBS05.02.03	Gestione dei cronoprogrammi PNRR Fabbricati	Al fine di ottimizzare la gestione dei progetti PNRR, viene richiesto di garantire l'aggiornamento e la condivisione degli stati di avanzamento dei cronoprogrammi delle opere finanziate nell'ambito del PNRR. L'aggiornamento del cronoprogramma procedurale e finanziario deve essere garantito in corso d'anno, come previsto dal relativo principio contabile e come indicato in sede di Nucleo PNRR, attraverso confronti periodici con gli uffici di Ragioneria.

L.1.OBS05.03 PNRR-Affari generali SAP

L.1.OBS05.03.01	Correttezza e tempestività delle procedure di affidamento dei progetti PNRR della Provincia	L'obiettivo si pone di rispettare tempi e efficacia delle risorse impiegate mediante espletamento delle procedure di evidenza pubblica per la scelta dei contraenti dei progetti PNRR gestiti dalla Provincia, nel rispetto dei tempi, delle condizionalità e delle modalità operative dettate dal codice dei contratti e dalla normativa specificatamente riferita ai progetti finanziati nell'ambito del PNRR.
-----------------	--	--

L.2.OBS01 Coordinamento dei servizi pubblici locali

L.2.OBS01.01 Garantire supporto alla progettazione dei servizi pubblici

	L.2.OBS01.01.01	Miglioramento dei servizi pubblici a supporto del territorio	Svolgere le attività di competenza proprie dell'Ente, nonché le azioni a supporto dei Comuni, sul versante della progettazione dei servizi pubblici resi alla collettività attraverso aziende speciali ed agenzie (ATO per il Servizio Idrico Integrato e Agenzia TPL per il trasporto pubblico locale). Definire gli indirizzi gestionali per tutte le aziende e società partecipate e vigilare sulla loro attuazione. Il fine è quello di migliorare il servizio reso all'utenza in modo diretto e/o indiretto, agevolando e indirizzando l'operato degli organismi controllati.
L.2.OBS02 Favorire lo sviluppo socio-economico migliorando il supporto tecnico alle amministrazioni comunali			
	L.2.OBS02.01 Centrale unica assunzioni		
	L.2.OBS02.01.01	Condivisione delle graduatorie provinciali con altri enti (in funzione della CUA)	In previsione della futura attivazione della CUA provinciale, si intende avviare una prima attività a supporto dei comuni della Provincia in materia di acquisizioni di personale, facilitando l'utilizzo delle graduatorie di concorso vigenti della Provincia. Ciò al fine di creare gradatamente canali di contatto con le amministrazioni comunali sul tema dell'acquisizione del personale, conoscerne progressivamente le esigenze e, quindi, meglio strutturare il processo di costituzione della CUA.
	L.2.OBS02.02 Garantire la gestione delle attività di supporto tecnico-amministrativo agli enti locali		
	L.2.OBS02.02.01	Supporto agli enti locali nell'accesso agli strumenti erogativi di finanziamenti	Massimizzare l'acquisizione di finanziamenti comunitari per l'attuazione di progetti territoriali mediante la prosecuzione del percorso di formazione per giungere alla costituzione dell'ufficio SEAV, con compiti di informazione, supporto alla progettazione, supporto alla presentazione dei progetti candidabili, supporto alla rendicontazione.
	L.2.OBS02.03 Supporto agli enti quale centrale di committenza		
	L.2.OBS02.03.01	Supporto agli enti quale centrale di committenza nelle procedure di affidamento (Qualificazione per l'esecuzione dei contratti)	Supporto agli enti per la definizione della modulistica relativa alle modifiche apportate al Codice dei Contratti e supporto per la qualificazione degli Enti associati relativamente alla fase di esecuzione dei contratti.
	L.2.OBS02.03.02	Garantire la qualificazione a regime della Stazione Appaltante Provinciale	Condizione imprescindibile per il prosieguo delle attività della Stazione Appaltante Provinciale a vantaggio dei Comuni e degli altri enti associati è il mantenimento della qualificazione nel tempo.
	L.2.OBS02.04 Costituzione di una Comunità energetica territoriale della Provincia di Como		
	L.2.OBS02.04.01	Avvio e gestione del progetto strategico "CER della Provincia di Como"	Garantire tramite l'attività di direzione e coordinamento della struttura il puntuale ed ottimale svolgimento del progetto relativo alla costituzione della comunità energetica da energia rinnovabile - CER della Provincia di Como.
	L.2.OBS02.04.02	Assistenza tecnico-amministrativa nel procedimento per la costituzione e successivo avvio della CER provinciale	In funzione dell'attivazione della CER provinciale, mediante costituzione della fondazione di partecipazione, fornire l'assistenza tecnico-amministrativa nel procedimento di costituzione dell'ente strumentale.

L.3.OBS01 Miglioramento delle condizioni della viabilità provinciale (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)		
L.3.OBS01.01 Migliorare la sicurezza delle strade provinciali		
L.3.OBS01.01.01	Miglioramento della sicurezza delle strade provinciali - progettazione esecutiva - avvio dei lavori (PNRR-PNC)	Miglioramento della sicurezza attraverso opere di miglioramento geometrico, prevenzione e protezione della sede stradale, quali a titolo esemplificativo: ex SS583: marciapiedi e parapetti Lariana. Progettazione, realizzazione di misure per la riduzione del rischio di alluvione e rischio idrogeologico lungo la viabilità di competenza della Provincia di Como (PNRR) SSPP 5, 10, 11, 14 (PNRR) SSPP 71, 13, 15, 14dir (PNRR) SP 14 (PNRR) EX SS 583 Lariana (PNRR) Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi alle Aree interne alto Lago di Como - Interventi relativi a programmi straordinari di manutenzione rete viaria della Provincia di Como per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e trasportistiche. ANNI 2022-2024 e 2024-2026 (PNC).
L.3.OBS01.01.02	Accordo quadro per interventi in somma urgenza	La frequente verifica di eventi climatici estremi suggerisce di mutare la strategia di approccio al tema delle somme urgenze. L'obiettivo consiste, quindi, nel redigere i capitolati per procedere alle gare di affidamento attraverso lo strumento dell'accordo quadro, con il vantaggio di aver già un elenco di ditte da poter coinvolgere nei lavori di ripristino delle condizioni di sicurezza della viabilità e non operare con lo strumento del riconoscimento del debito fuori bilancio.
L.3.OBS01.02 Percorribilità delle strade provinciali		
L.3.OBS01.02.01	Percorribilità delle strade provinciali - prosecuzione dei contratti in corso - progetti esecutivi da porre a base di gara d'appalto (anni 2024-2025)	Miglioramento della percorribilità e del comfort delle strade provinciali, in termini di segnaletica, catarifrangenti, rinnovo pavimentazioni, etc... Aumento dei tratti di strada che rispettano requisiti di sicura percorribilità come definiti nelle norme tecniche di riferimento (es. NTC 2018, DM 223/1992 e smi, Decreto Legislativo 30.04.1992 n° 285, D.P.R. 16.12.1992 n° 485, ecc.).
L.3.OBS01.02.02	Collaudo delle opere di messa in sicurezza dell'ex SS 583 Lariana e ex SS35 dei Giovi	Data la strategicità dell'intervento e del miglioramento della sicurezza con la riduzione delle emissioni acustiche da traffico della viabilità provinciale, riveste particolare importanza la conclusione delle attività di controllo tecnico-amministrativo in relazione al piano straordinario di manutenzione stradale della viabilità provinciale di interesse regionale - (DGR 292_2018) - opere di messa in sicurezza EX SS 583 LARIANA ED EX SS35 DEI GIOVI.
L.3.OBS01.03 Migliorare la sicurezza delle infrastrutture stradali		
L.3.OBS01.03.01	Miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali (PONTI) - progetti esecutivi da porre a base di gara d'appalto	Miglioramento della sicurezza nell'utilizzo delle strutture stradali (ponti, viadotti, muri di sostegno), a titolo esemplificativo l'intervento sul viadotto di Pontelambro lungo la SP 40. Completamento progettazione interventi di manutenzione straordinaria puntuale su alcuni ponti stradali censiti nell'archivio informatico delle opere pubbliche (AINOP) del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e nel sistema informativo infrastrutture di Regione Lombardia (SINFRANET) da porre a base di gara d'appalto.
L.3.OBS02 Completamento e miglioramento della rete stradale provinciale		

L.3.OBS02.01 Realizzazione nuove opere stradali		
L.3.OBS02.01.01	Ampliamento e potenziamento della rete stradale provinciale	Sul versante delle nuove opere, conclusione delle attività di progettazione e realizzazione dei seguenti interventi: SP34: nuovo cavalcavia a Asnago SP30 e SP26: variante di Cadorago SP32: risoluzione nodo viabilistico di Arosio Canturina BIS SS 342: variante di Olgiate Comasco EX SS 35 Dei Giovi: lavori di riqualificazione e messa in sicurezza nei comuni di Grandate e Casnate con Bernate Ex SS 35 Dei Giovi - Completamento della variante di Fino Mornasco - Riqualificazione di Via Adda Riqualificazione SP32 - Lotto 2 – Tratto tra Figino Serenza e Novedrate SS340 Regina: Variante di Argegno SP24: Realizzazione di una rotatoria in corrispondenza delle comunali Via Roma e Via Manzoni in comune di Limido Comasco Canturina BIS SP11: Interventi di adeguamento e messa in sicurezza di alcuni tronchi
L.3.OBS02.01.02	Approvazione collaudo opera viabilistica "Cavalcaferrovia di Asnago"	Date la strategicità dell'opera e le complesse interazioni con il sistema ferroviario internazionale, riveste un interesse di particolare rilievo la finalizzazione, entro la data prevista, delle attività di controllo tecnico-amministrativo in relazione all'opera di realizzazione di un cavalcaferrovia ad Asnago.
L.3.OBS03 Garantire vigilanza sul rispetto del codice della strada		
L.3.OBS03.01 Garantire il rispetto del codice della strada		
L.3.OBS03.01.01	Aumentare il livello di sicurezza della circolazione stradale	Favorire la circolazione stradale scorrevole e in sicurezza attraverso la prevenzione, il controllo ed il sanzionamento di condotte di guida irrispettose del Codice della Strada e, in particolare, legate all'eccesso di velocità, principalmente attraverso l'utilizzo di sistemi di rilevamento elettronico a distanza. Monitoraggio dell'incidentalità stradale legata alla presenza di fauna selvatica al fine di predisporre adeguati interventi di prevenzione degli incidenti (in forte aumento a causa della continua espansione della popolazione di animali selvatici di media e grossa taglia). Avvio attività di rilevazione dati statistici su incidentalità strade provinciali, aggregando dati propri con dati provenienti dal Servizio Manutenzione Strade (per la parte di sinistri rilevati che hanno cagionato danni all'infrastruttura stradale per i quali è stato attivato il servizio di ripristino dello "status quo" ante e delle matrici ambientali affidato a operatore economico esterno). Contribuire all'incremento della sicurezza della circolazione dei natanti sul Lario in applicazione del Codice della Navigazione, su disposizione della Prefettura.
L.3.OBS03.01.02	Rafforzamento della sicurezza stradale per pericolo attraversamento animali	Al fine di aumentare la sicurezza della circolazione stradale, si rende necessario rafforzare i sistemi di prevenzione relativi al pericolo di attraversamento stradale degli ungulati selvatici, sia sulle strade provinciali, sia su quelle statali e sulle autostrade, in sinergia con i competenti soggetti gestori.
L.4.OBS01 Miglioramento ed efficientamento degli edifici scolastici (anche attraverso la realizzazione progetti PNRR/PNC)		
L.4.OBS01.01 Comfort ambienti scolastici		

	L.4.OBS01.01.01	Miglioramento isolamento termico ISS Leonardo Da Vinci di Como	Miglioramento del comfort all'interno degli edifici scolastici. L'obiettivo è garantire maggiore isolamento termico attraverso la sostituzione delle vetrazioni nonché la realizzazione della coibentazione (isolamento a cappotto) su alcune pareti esterne dell'ISS Leonardo Da Vinci di Como.
L.4.OBS01.02	Sicurezza edifici scolastici		
	L.4.OBS01.02.01	Miglioramento risposta sismica e messa in sicurezza degli edifici scolastici	Miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'utilizzo degli edifici scolastici, anche in relazione alle azioni sismiche e alla prevenzione incendi. Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi al miglioramento sismico degli edifici scolastici (anche PNRR): - ISIS Romagnosi di Erba Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi alla messa in sicurezza ed adeguamento normativo degli edifici scolastici (PNRR): - ISIS Carcano di Como (carbonatazione) - ITIS Magistri Cumacini di Como (antincendio).
	L.4.OBS01.02.02	Miglioramento sismico presso l'Istituto ITIS Magistri Cumacini	In considerazione dell'importanza di provvedere a garantire la sicurezza degli edifici scolastici in relazione alle azioni sismiche si ritiene particolarmente importante procedere con l'avvio del cantiere di realizzazione delle opere di adeguamento sismico entro il corrente anno.
L.4.OBS01.03	Efficienza energetica edifici		
	L.4.OBS01.03.01	Efficientamento energetico degli edifici scolastici	Miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici. Progettazione, realizzazione e corretta rendicontazione degli interventi relativi all'IISS E. Vanoni di Menaggio.
L.4.OBS02	Ottimizzazione della gestione del patrimonio immobiliare della Provincia		
L.4.OBS02.01	Miglioramento della gestione del patrimonio immobiliare		
	L.4.OBS02.01.01	Miglioramento del processo di valorizzazione del patrimonio immobiliare della Provincia	Riordinare l'inventario immobiliare della Provincia, mediante ricognizione dei beni presenti sul territorio di 20 Comuni e riassetto della loro classificazione, allo scopo di regolarizzare la loro intestazione ed eventualmente valorizzare quelli alienabili.
	L.4.OBS02.01.02	Incremento della fruizione delle sale presso la sede della Provincia	Migliorare la gestione e la fruibilità delle sale provinciali ad uso di terzi per enti/associazioni, ecc. al fine di mantenerle funzionali nel tempo e metterle a disposizione del territorio, ampliando la platea dei fruitori.
	L.4.OBS02.01.03	Accesso del pubblico alle ville storiche sede dell'amministrazione provinciale	Favorire la conoscenza del patrimonio culturale del territorio provinciale cogliendo l'occasione per promuoverlo anche all'esterno del territorio attraverso l'apertura al pubblico delle ville ai visitatori, anche per realizzare l'obiettivo di rendere visitabili e fruibili i due siti, che solitamente sono chiusi al pubblico in quanto sede istituzionale dell'Ente.

	L.4.OBS02.01.04	Piano di utilizzo degli edifici scolastici	Integrare in unico documento (peraltro previsto dall'art. 139 lettera d) del D.Lgs. n. 112/1998), ancorché in forma sintetica, le informazioni tecniche, patrimoniali, gestionali e di offerta formativa relative agli edifici ospitanti scuole di competenza della Provincia e al loro utilizzo, per disporre di uno strumento di monitoraggio e di programmazione dei fabbisogni di spazi per l'istruzione superiore.
L.4.OBS02.02	Integrazione del patrimonio immobiliare		
	L.4.OBS02.02.01	Aumento del valore del patrimonio immobiliare	Costruzione di nuovi volumi o ristrutturazione totale di volumi esistenti da destinare alle attività didattiche o istituzionali: - costruzione palestra Liceo Terragni Olgiate Comasco; - realizzazione intervento di ristrutturazione immobile ex Provveditorato.
L.5.OBS01	Garantire la salvaguardia del lago di Como		
L.5.OBS01.01	Tutela dell'ambiente lacustre compromesso		
	L.5.OBS01.01.01	Tutela dell'ambiente lacustre compromesso (risorse idriche)	Salvaguardia del Lago di Como, attraverso accordi e convenzioni tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo (Autorità di Bacino del Lario e dei laghi minori, Guardia di finanza, Comune di Como) nelle attività di ripristino dell'equilibrio naturale compromesso e di prevenzione/controllo delle possibili fonti di alterazione di tale equilibrio. Attraverso una maggiore condivisione di dati georeferenziati sarà possibile effettuare controlli in loco mirati (da parte delle Forze dell'ordine). Aumento della collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti.
L.5.OBS01.02	Sostenibilità delle attività antropiche		
	L.5.OBS01.02.01	Incremento della sostenibilità ambientale delle attività antropiche	Incrementare la compatibilità ambientale delle attività umane aventi un impatto sulle componenti aria, acqua, suolo e sottosuolo, tramite una più incisiva azione di individuazione, gestione dei procedimenti autorizzatori di competenza, controllo e definizione delle misure correttive da intraprendere. Ampliamento e miglioramento delle informazioni/banche dati di partenza; avvio di nuove attività di verifica, anche in collaborazione con ARPA, e garanzia di continuità alle campagne in corso (es. controlli sugli impianti termici).
L.5.OBS02	Garantire la salvaguardia territorio di riferimento della Provincia		
L.5.OBS02.01	Vigilanza sul rispetto della normativa ambientale		
	L.5.OBS02.01.01	Vigilanza e attività di prevenzione sul rispetto della normativa ambientale	Rafforzamento della vigilanza sulle attività antropiche ed economiche esistenti nel territorio provinciale, al fine di garantirne la sostenibilità ambientale. Rafforzamento della vigilanza ittico-venatoria della polizia provinciale diretta, con le proprie attività di prevenzione e repressione, a tutelare l'ecosistema del lago e del territorio comasco, nonché a monitorare l'andamento della popolazione del lupo presente sul territorio provinciale, anche a titolo di rilevamento e prevenzione dei danni da predazione a scapito degli allevatori. Contribuire alla prevenzione della peste suina africana, PSA, attraverso l'abbattimento di controllo numerico del cinghiale come da disposizioni regionali.
L.5.OBS03	Garantire la sostenibilità delle attività estrattive di cava		
L.5.OBS03.01	Gestione della pianificazione territoriale (piano cave)		

	L.5.OBS03.01.01	Gestione della pianificazione territoriale - Attività estrattive	Sviluppo della pianificazione coerente con la tutela dell'ambiente, la sostenibilità dell'attività estrattiva, volta a favorire sistemi di economia circolare. Garantire che i territori occupati oggi da cave vengano recuperati con destinazione il più possibile naturale/agricola. Approvazione del nuovo Piano provinciale per le attività estrattive: supporto agli uffici regionali nell'iter di approvazione del Piano Cave, a beneficio del settore edile e più in generale per l'economia provinciale, nel rispetto dei criteri di sostenibilità e di conservazione delle risorse non rinnovabili. Avviare il procedimento per la redazione del PAE (piano attività estrattive) conformemente alla nuova L.R. n. 20/21 e ai criteri tecnici recentemente approvati da Regione Lombardia, garantendo così il rispetto dei principi regionali di sostenibilità dell'attività estrattiva e di incentivazione al recupero degli inerti.
	L.5.OBS03.01.02	Ricognizione autorizzazioni (Verifica pratiche ambientali) cave attive	Le attività estrattive presenti sul territorio provinciale sono state autorizzate con provvedimenti risalenti al periodo antecedente alla digitalizzazione dei procedimenti dell'Ente. L'obiettivo assegnato, anche al fine di procedere all'aggiornamento delle autorizzazioni conseguente all'approvazione del nuovo piano cave, è la ricognizione e la stesura di una puntuale cronistoria delle autorizzazioni rilasciate, sia dal Servizio Gestione sottosuolo sia di competenza di altri servizi o settori/Enti terzi (autorizzazioni paesaggistiche, trasformazione di bosco, VIA, verifica di VIA), così da garantire la completezza e correttezza degli iter di autorizzazione.
L.6.OBS01 Programmazione sostenibile dello sviluppo territoriale			
	L.6.OBS01.01 Migliorare gli strumenti di coordinamento		
	L.6.OBS01.01.01	Definizione dell'assetto del territorio ai fini ambientali, urbanistici e di tutela del paesaggio	L'assetto del territorio provinciale è declinato nella variante generale al PTCP in corso di redazione: l'adeguamento di tale strumento al PTR si rende necessario ai fini di allineare le politiche locali agli obiettivi prioritari di interesse regionale. A tal fine lo strumento pianificatorio attribuisce un valore qualitativo alle aree libere, introducendo criteri oggettivi di valutazione e pesatura. Inoltre, la predisposizione degli indirizzi all'interno delle schede delle unità tipologiche di paesaggio sarà di supporto alle attività di valutazione paesaggistica (miglioramento della valutazione delle aree/suoli liberi).
L.6.OBS02 Contenimento del consumo del suolo			
	L.6.OBS02.01 Impulso all'adeguamento dei PGT comunali		
	L.6.OBS02.01.01	Sensibilizzazione sul tema del contenimento del consumo di suolo	Azioni volte alla verifica della corretta applicazione (criteri e modalità di contabilizzazione) della normativa regionale sul consumo di suolo. Attività di sensibilizzazione delle amministrazioni comunali per l'approvazione di strumenti urbanistici che recepiscano la normativa regionale sul consumo di suolo (L.R. n. 31/2014).
L.7.OBS01 Sviluppo delle politiche attive del lavoro			
	L.7.OBS01.01 Riorganizzazione del settore politiche attive del lavoro		
	L.7.OBS01.01.01	Miglioramento dell'identificazione del bisogno lavorativo - (attuazione programmi Regione Lombardia)	Attuazione programmi Regione Lombardia - GOL: Erogazione LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni), stipulazione di percorsi di accompagnamento al lavoro. Miglioramento dell'identificazione del bisogno lavorativo e del match tra domanda e offerta tramite analisi qualitativa (skill gap analysis).
	L.7.OBS01.01.02	Migliore accessibilità ai servizi per il lavoro	Facilitare l'accesso ai servizi da parte del cittadino percettore di ammortizzatori sociali. Promuovere la conoscenza delle attività dei Centri per l'Impiego (accessibilità ai servizi).

L.7.OBS01.02 Rete rapporti operatori pubblici, privati e terzo settore per le Politiche attive del Lavoro		
L.7.OBS01.02.01	Incremento del numero di imprese che partecipano al collocamento mirato dei disabili	Aumentare il numero di imprese (cooperative di tipo B) che aderiscono alla convenzione anche al di fuori della Provincia di Como. Ridefinizione della convenzione quadro ex art. 14 del D.lgs 276/2003 per il collocamento mirato dei disabili.
L.7.OBS01.02.02	Rafforzamento della rete dei rapporti - Ampliamento della rete	Mantenimento ed ampliamento della rete territoriale, favorendo l'ingresso di nuovi partner (enti accreditati formazione-lavoro, APL Agenzie per il lavoro, associazioni, servizi sociali e ambiti, scuole, etc.).
L.7.OBS01.02.04	Ottimizzazione della gestione della lista di collocamento di persone con disabilità	Ai fini dell'ottimizzazione delle attività di collocamento di persone con disabilità, si rende necessario mantenere costantemente aggiornata la relativa lista di collocamento, nel rispetto nella normativa vigente e delle indicazioni regionali.
Rete rapporti operatori pubblici, privati e terzo settore per le Politiche attive del Lavoro		
L.7.OBS01.02.03	Rafforzamento della rete dei rapporti - Patti territoriali	Al fine di orientare la formazione e l'inserimento lavorativo verso la filiera del tessile e del turismo, ci si prefigge di incrementare le iniziative volte al mantenimento ed all'ampliamento della rete territoriale, attraverso lo strumento del 'Patto territoriale'.
L.7.OBS02 Realizzazione progetti PNRR/PNC per il miglioramento delle politiche attive del lavoro		
L.7.OBS02.01 Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro		
L.7.OBS02.01.01	Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro - Potenziamento Centri per l'impiego	Ridefinizione delle convenzioni con Regione Lombardia e con i comuni per la realizzazione dei progetti PNRR per il potenziamento dei Centri per l'Impiego - CPI (costruzione / ristrutturazione).
L.7.OBS02.01.02	Progetti PNRR/PNC per le politiche attive del lavoro - Rete informatica e digitalizzazione dei Centri per l'impiego	Realizzazione della rete informatica e digitalizzazione dei servizi a supporto del piano di potenziamento dei Centri dell'Impiego e delle politiche attive del lavoro (Agenda SIUL, ...). Migrazione tra gestionale provinciale e sistema regionale.
L.8.OBS01 Potenziamento dei servizi bibliotecari in rete		
L.8.OBS01.01 Rete biblioteche		
L.8.OBS01.01.01	Miglioramento della rete biblioteche: uniformità dei servizi e contenimento costi	Riprogettazione del sistema bibliotecario provinciale e dei servizi correlati. Tali aspetti sono volti a potenziare le azioni di supporto della Provincia per i sistemi bibliotecari, passando a un unico sistema bibliotecario con uniformità di servizi sul territorio e contenimento dei costi.
L.8.OBS03 Garantire coordinamento e sviluppo della Protezione civile		
L.8.OBS03.01 Garantire la piena operatività della colonna mobile provinciale		

		L.8.OBS03.01.01	Ottimizzazione del coordinamento dei volontari di Protezione civile	Riorganizzazione della dislocazione dei beni mezzi e attrezzature a seguito dell'ampliamento e riqualificazione del centro per le emergenze di Erba e della consegna prevista nel primo semestre 2025 di nuovi mezzi e attrezzature a conclusione del piano implementazione colonne mobili R.L. 2022-2024.
		L.8.OBS03.01.02	Coordinamento sovracomunale degli interventi di protezione civile	L'obiettivo consiste nel declinare in modo operativo le attività di gestione delle emergenze che richiedano una regia sovracomunale, al fine di garantire il supporto reciproco e la collaborazione in caso di calamità, nonché di coordinare attività divulgative e informative alla cittadinanza. Tale obiettivo viene perseguito tramite l'adozione del piano di protezione civile, aggiornato, secondo il decreto del capo del dipartimento di P.C. 265 del 29.09.2024 e la D.G.R. R.L. 7278 del 7.11.2022.
		L.8.OBS03.02	Ottimizzazione del servizio antincendio boschivo	
		L.8.OBS03.02.01	Ottimizzazione del servizio di antincendio boschivo	Garantire la funzionalità operativa del servizio di Antincendio boschivo, attraverso la gestione efficiente dei beni e mezzi in dotazione ed il coordinamento ottimale dei volontari. Aggiornamento del piano provinciale di antincendio boschivo.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

Nella stesura della presente Sezione si riportano i criteri approvati, in sede di DUP, a cui deve uniformarsi la sezione Rischi corruttivi e trasparenza; l'approvazione della nota di aggiornamento del DUP è avvenuta con deliberazione n. 59 del Consiglio Provinciale in data 19/12/2024.

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

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

In tale direzione si è operato attraverso la revisione delle metodologie e tempistiche di pubblicazione dei contenuti della sezione amministrazione trasparente, prevedendo anche in termini operativi la completa integrazione degli obiettivi di trasparenza nel Piano della performance del personale dirigente. In altri termini si continuerà ad operare per la realizzazione di quello che è lo scopo ultimo del legislatore, teso a rendere completamente trasparente l'azione dell'Amministrazione Pubblica, nella consapevolezza che la trasparenza è la prima e più importante misura di prevenzione del rischio corruttivo. Riprendendo quanto stabilito dalla deliberazione Anac n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016", confermato dalla deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di approvazione del PNA 2017 e da ultimo nel PNA 2022, vengono di seguito indicate le linee strategiche che questa amministrazione intende portare avanti nei temi dell'anticorruzione e della trasparenza:

- 1. garantire che nell'ambito del processo di adozione e aggiornamento della sezione 'Rischi corruttivi' del PIAO, sia assicurata la massima partecipazione, ad ogni livello, al fine di stimolare con l'invio e la sollecitazione diretta, la presentazione di proposte ed osservazioni. A tal fine la declinazione delle misure anticorruzione deve essere puntuale ed indirizzata a livello di singola unità organizzativa;*
- 2. migliorare l'analisi del contesto esterno mettendo in adeguata evidenza, attraverso i documenti disponibili, la condizione attuale della comunità con particolare riferimento alla presenza di forme di criminalità organizzata e/o a eventuali episodi di corruzione e alle diverse forme di microcriminalità presenti sul territorio;*
- 3. lavorare sull'analisi del contesto interno, attraverso una adeguata evidenza dei punti di forza e di debolezza delle condizioni organizzative e quindi dei possibili fattori di anomalia e di rischio che si possono manifestare, valorizzando in tal senso i risultati dell'intervento di riorganizzazione sopra descritto;*
- 4. proseguire nell'analisi dei rischi corruttivi e delle relative misure di contrasto nelle attività a più elevato rischio di corruzione dettate dalla L. n. 190/2012 e in quelle ulteriori già individuate nel PTPCT 2022/2024 e ulteriormente riviste nell'aggiornamento del PIAO 2024-2026. Entro il 2024 sarà conclusa l'attività di complessiva rimappatura dei processi organizzativi, anche ai fini di migliorare l'analisi del rischio corruttivo e, dal 2025, sarà introdotto un nuovo strumento di gestione della programmazione triennale anticorruzione, maggiormente integrata con le restanti sezioni del PIAO;*

5. potenziare la separazione tra gli uffici che progettano l'acquisizione di beni, servizi e lavori e la Stazione Unica appaltante che espleta le procedure di gara, quale misura di prevenzione già attuata; e tale potenziamento, in un'ottica di miglioramento dei servizi sull'intero territorio provinciale, va ulteriormente perseguito tramite nuovi accordi con gli altri Comuni della provincia non ancora aderenti alla SAP. Non solo; l'eliminazione del limite territoriale al funzionamento della SAP, come da disposizione del D.lgs. n. 36/2023, probabilmente produrrà un incremento delle amministrazioni convenzionate;

6. individuare strumenti migliorativi atti a garantire il massimo coinvolgimento e sensibilizzazione del personale dipendente agli obiettivi dell'ente, con particolare attenzione in materia di anticorruzione e trasparenza, riproponendo periodicamente la formazione in materia di codice di comportamento e whistleblowing, istituti recentemente aggiornati e nuovamente regolamentati a livello nazionale (gli atti interni di adeguamento sono stati approvati a dicembre 2023);

7. in relazione al precedente punto, proseguire l'azione già intrapresa nel Piano della Performance, di integrazione con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche nell'ottica disegnata dal legislatore con il Decreto-legge n. 80/2021, ridefinendo il complessivo piano degli obiettivi strategici ed operativi, in un'ottica integrata. Nel triennio verrà a conclusione il mandato 2022-2026 e, pertanto, in vista del 2027 sarà necessario ridefinire gli obiettivi strategici perseguiti sulle base delle nuove linee di mandato;

8. individuare forme di collaborazione e controllo sugli organismi partecipati dall'Ente, tese all'incentivazione della completa attuazione delle disposizioni di legge in materia di anticorruzione e trasparenza;

9. procedere al costante monitoraggio e riesame annuale, finalizzato all'aggiornamento del PIAO-sezione Rischi corruttivi e trasparenza, in relazione alle linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione vigente anno per anno e secondo le indicazioni del Documento tipo che il Dipartimento della Funzione pubblica emanerà in esecuzione del Decreto-legge n. 80/2021 e dei recenti decreti attuativi;

10. adottare strumenti informatici per favorire gli automatismi di pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente e Albo Pretorio o, comunque, per semplificare i relativi processi. Come sopra riportato, nel triennio entrante sarà introdotto un nuovo sistema gestionale per la redazione degli atti che consentirà di introdurre gli automatismi ove tecnicamente fattibili."

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

Con il PNA 2023 inoltre, come noto, è stato effettuato da parte dell'ANAC un approfondimento in relazione all'area dei contratti pubblici, sia in ragione della crescente centralità della tematica inerente la realizzazione dei progetti rientranti nel PNRR/PNC, sia in ragione della piena entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti di cui al Decreto Legislativo n. 36/2023, che ha posto tra l'altro l'attenzione su due istituti normativi la cui attuazione costituisce di per sé misura di prevenzione della corruzione:

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

- norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.

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

Per tale ragione nella programmazione triennale delle misure anticorruzione in materia di contratti pubblici, sono state aggiunte alcune misure in relazione, in particolare, agli affidamenti diretti ed alle procedure negoziate i cui importi a base d'asta siano prossimi al valore limite, al

fine di controllarne la legittimità, nonché in relazione al rispetto del principio di rotazione degli operatori economici.

Il PNA 2024, in fase di consultazione al momento dell'approvazione del presente piano, pone invece l'attenzione sulla programmazione delle misure anticorruzione nei comuni di piccole dimensioni e, pertanto, non individua aree di specifico intervento per la Provincia di Como.

Ruoli e responsabilità

La strategia di prevenzione della corruzione attuata dall'Ente tiene conto della strategia elaborata a livello nazionale e definita all'interno del P.N.A. Detta strategia, a livello decentrato e locale, è attuata mediante l'azione sinergica di plurimi soggetti, di seguito indicati con i relativi ruoli, compiti e funzioni. Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione della adozione, della modifica, dell'aggiornamento e dell'attuazione del piano sono rappresentati come di seguito:

Tabella 4: ruoli e responsabilità nella gestione del rischio di maladministration

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
Organo di indirizzo politico	Nell'ambito delle proprie competenze, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Approva il P.T.P.C.T. e/o sezione del P.I.A.O. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della Legge nr. 190/2012); 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. 165 del 2001).
Stakeholder esterni all'Ente	Tutti i portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.
Stakeholder interni all'Ente	Tutti i portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni, e con obbligo di effettuare segnalazioni di illeciti.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)	<p>Entro il 31 gennaio di ogni anno (o diverso termine differito dall'ANAC) propone all'organo di indirizzo politico l'approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Il R.P.C.T.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione; - verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza/Sez. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO; - propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; - entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine differito dall'A.N.A.C.) pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo. <p>Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il responsabile di settore lo ritenga opportuno, il responsabile riferisce sull'attività svolta.</p> <p>La figura del R.P.C.T. è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.</p> <p>Al fine di garantire indipendenza e autonomia, l'organo di indirizzo è tenuto a disporre eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al R.P.C.T. siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.</p> <p>Inoltre, il medesimo decreto, da un lato, attribuisce al R.P.C.T. il potere di indicare agli uffici della pubblica amministrazione 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; dall'altro lato, stabilisce il dovere del R.P.C.T. di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione «le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza».</p>

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
Dirigenti per l'area di rispettiva competenza	<p>I Dirigenti dell'Ente, per l'area di rispettiva competenza, costituiscono la struttura stabile di supporto conoscitivo e operativo a supporto del R.P.C.T.</p> <p>I Dirigenti svolgono attività informativa nei confronti dei responsabili /Titolari di Posizione Organizzativa e Collaboratori, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs. nr. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. nr. 3 del 1957; art.1, comma 3, Legge nr. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. nr. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la sospensione (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. nr. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della Legge nr. 190 del 2012).</p>
Responsabili di Servizio / Dipendenti dell'Ente	<p>I Responsabili di Servizio (E.Q.) e i dipendenti tutti sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. /Sez. "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (art. 1, comma 14, della Legge nr. 190 del 2012) e segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari –U.P.D. (art. 54 bis del D.Lgs. nr. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge nr. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).</p> <p>Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del P.T.P.C.T. e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione.</p> <p>Il coinvolgimento va assicurato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi; b) di partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione; c) in sede di attuazione delle misure.
Servizi di supporto specialistico anticorruzione per R.P.C.T.	<p>Organismi esterni per supporto specialistico anche di natura informatica per eventuale supporto al <i>risk management</i>, supporto specialistico integrato, in particolare per quanto concerne l'attuazione di alcune misure, tra le quali la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. <i>whistleblower</i> e procedura informatizzata); formazione di primo e secondo livello, tenuto conto della necessità di evitare che la formazione sia erogata esclusivamente dal R.P.C.T. quale soggetto chiamato a esprimere la valutazione sull'efficacia della misura (ed erogata solo dal R.P.C.T.).</p>
Società ed organismi partecipati dall'Ente	<p>Inquadrandosi nel "gruppo" dell'amministrazione locale sono tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dall'Ente.</p>
Collaboratori e consulenti esterni a qualsiasi titolo	<p>Interagendo con l'amministrazione comunale sono tutti tenuti ad uniformarsi alle regole di legalità, integrità ed etica adottate dall'Ente. Sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio. Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T./Sez. "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO tutti i collaboratori e consulenti esterni, reclutati a qualsiasi titolo, chiamati a segnalare all'occorrenza le situazioni di illecito previste dal Codice di comportamento.</p>
Organi di controllo interno all'Ente e Nucleo di valutazione	<p>Sono tenuti alla vigilanza e al referto nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dell'organo di indirizzo politico, e degli organi di controllo esterno.</p> <p>Il P.N.A. ha evidenziato come le modifiche che il D.Lgs. 97/2016 ha apportato alla Legge 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV/Nuclei di Valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l'A.N.A.C.</p> <p>In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i P.T.P.C.T. siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.</p> <p>In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Nucleo di Valutazione verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. predispone e trasmette, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012. Nell'ambito di tale verifica il Nucleo di Valutazione ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, Legge 190/2012). Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'A.N.A.C., l'Autorità si riserva di chiedere informazioni tanto all'O.I.V./Nucleo di Valutazione quanto al R.P.C.T. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, comma 8-bis, Legge 190/2012). Ciò in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'O.I.V./Nucleo di Valutazione per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza. Ulteriori indicazioni sull'attività degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza potranno essere oggetto di atti di regolamentazione da valutarsi congiuntamente al Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>In linea con le previsioni del P.N.A. il Nucleo di Valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance, verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il

RUOLO	COMPITI E FUNZIONI
	<p>R.P.C.T. predisporre e trasmettere ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012. Nell'ambito di tale verifica ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-bis, L. 190/2012).</p> <ul style="list-style-type: none"> - valida la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse; propongono all'organo di indirizzo la valutazione delle P.O.; promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. <p>Il Nucleo di Valutazione verifica, inoltre, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 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. Esso verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, richiede al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.</p>
Ufficio dei procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>L'U.P.D. è deputato a vigilare sulla corretta attuazione del codice di comportamento e a proporre eventuali modificazioni nonché a esercitare la funzione di diffusione di buone prassi.</p> <p>L'ufficio svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55-bis D.Lgs. nr. 165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017).</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. nr. 3 del 1957; art.1, comma 3, legge nr. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).</p> <p>Vigila, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, ed interviene, ai sensi dell'art. 15 citato, in caso di violazione.</p>
Dirigente Settore Servizi finanziari e risorse umane	<p>È chiamato a cooperare all'attuazione e alle modifiche al codice di comportamento e a diffondere buone pratiche, prevedendo altresì all'interno dei contratti individuali di lavoro le clausole di divieto di <i>pantouflage</i>, consegnando copia del codice di comportamento e codice di condotta.</p>
CED/ Servizio Sistemi Informativi	<p>È competente per le necessarie misure di carattere informatico e tecnologico.</p>

Valutazione dell'Impatto del contesto esterno

In questa sede, innovando significativamente i contenuti dai precedenti Piani di prevenzione della corruzione e trasparenza, si delinea una descrizione del contesto esterno rilevante ai fini di una efficace organizzazione degli strumenti di prevenzione.

Questa Amministrazione ha esaminato il tema del contesto esterno traendo dati dalla stampa locale, da relazioni annuali del Ministero dell'Interno al Parlamento sullo stato della sicurezza, da dati economici risultanti da informazioni acquisite dalla Camera di Commercio e dalle parti datoriali e sindacali, soprattutto con riferimento alla consistenza delle imprese e al tema del lavoro e dal confronto con l'Amministrazione Provinciale. Queste analisi meritano un approfondimento scientifico soprattutto nell'ottica della redazione di un buon PIAO, vuoi per calibrare l'adeguatezza delle scelte politiche e gestionali al contesto di riferimento, vuoi per affinare le misure di prevenzione della corruzione in senso amministrativo.

Le tabelle, i grafici e i confronti provengono dai dati ISTAT 2024 organizzati come risultato delle rilevazioni sulla qualità della vita nelle province italiane pubblicata da ilSole24ore sul suo sito a cui si rimanda e a cui dati e rappresentazioni appartengono.

Qualità della vita

Il contesto provinciale in cui il Comune di Olgiate Comasco si innesta è quello a metà fra i territori della Provincia di Como e di Varese:

Qualità della vita a Como

11° SU 107 PROVINCE


Popolazione: 595.513
(2024) Istat

La performance migliore e peggiore

2° in classifica
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile

In % (Istat, 2022) MEDIA
91  **62**

104° in classifica
Disuguaglianza del reddito netto

Rapporto ultimo quintile/primo quintile (elab. su dati statistiche Fiscali - Mef, 2022) MEDIA
14  **11**

Qualità della vita a Varese

22° SU 107 PROVINCE


Popolazione: 877.688
(2024) Istat

La performance migliore e peggiore

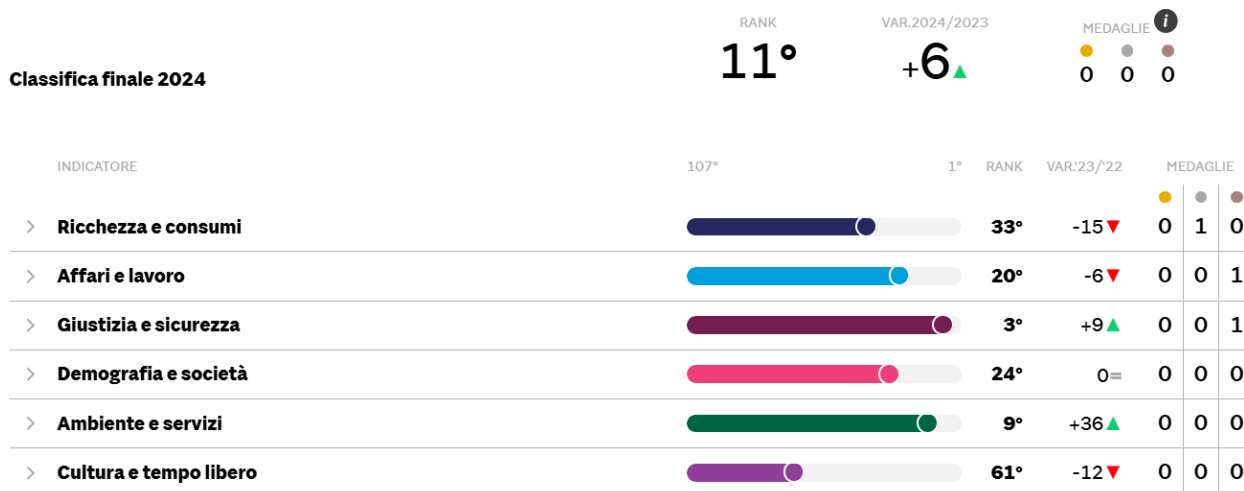
5° in classifica
Riqualficazioni energetiche

Euro per abitante (Enea, 2022) MEDIA
186  **98**

101° in classifica
Disuguaglianza del reddito netto

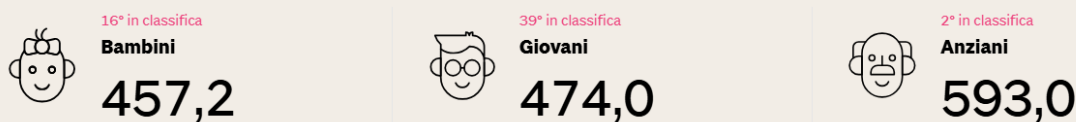
Rapporto ultimo quintile/primo quintile (elab. su dati statistiche Fiscali - Mef, 2022) MEDIA
13  **11**

Entrando nel dettaglio, la qualità della vita nella Provincia di Como, sempre secondo i dati de ilsole24ore, anche in rapporto alle altre province italiane e al trend storico, secondo i diversi parametri di valutazione:



Più nel dettaglio pare utile verificare la qualità della vita per le diverse fasce di età dove troviamo Como al secondo posto come migliore città in cui vivere per gli over 65 e molto più in basso per giovani 18-35 anni (39° posto) e bambini fino a 18 anni (16° posto).

Qualità della vita: bambini, giovani e anziani



Tessuto economico

Dal punto di vista economico la crisi che ha colpito negli anni passati il settore della produzione della seta è in parte mitigata dallo sviluppo consistente del turismo e di tutte le correlate attività economiche. La crescita veloce di tale asset produttivo ha generato un problema di carenza di mano d'opera nel settore turistico che, accanto alla carenza di mano d'opera specializzata nel settore tessile, costituisce la vera emergenza del settore economico comasco negli ultimi anni. Ulteriori comparti dove la forza lavoro non risulta sufficiente sono quelli per i servizi della pubblica amministrazione (in particolare il comparto sanitario, scolastico e degli enti locali) e quello della ristorazione, sempre legato al turismo esplosivo negli ultimi anni.

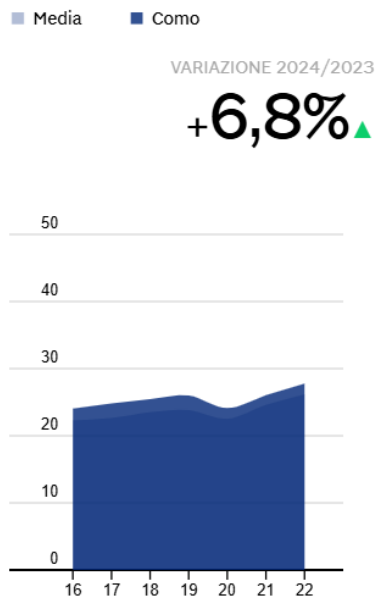
Tale fenomeno è altresì aggravato dalla vicinanza alla Svizzera che drena notevoli risorse umane, soprattutto nella fascia giovanile.

Il proliferare di attività economiche soprattutto nelle attività ricettive e di ristorazione costituisce l'ambito principale di approfondimento in ordine ad una possibile strategia di prevenzione della corruzione o, comunque, in generale di prevenzione della criminalità organizzata nei già menzionati settori. Tuttavia, il quadro delle attuali competenze comunali rende difficile una sistematica operazione di prevenzione a livello amministrativo, se non con riferimento alla regolarità delle procedure condotte. Un passo nella direzione di un maggior controllo è stato posto attivando una Convenzione con la Guardia di Finanza inizialmente teso a verificare le procedure PNRR e, in particolare, le società coinvolte nell'attuazione dei progetti finanziati con le risorse europee.

I principali indici per valutare l'economia di una provincia, sempre proposti da ilSole24ore su base dati ISTAT, sono riepilogati nello schema seguente, dove si possono apprezzare in rapporto alla media italiana, e restituiscono una crescita rallentata della ricchezza dei comaschi:

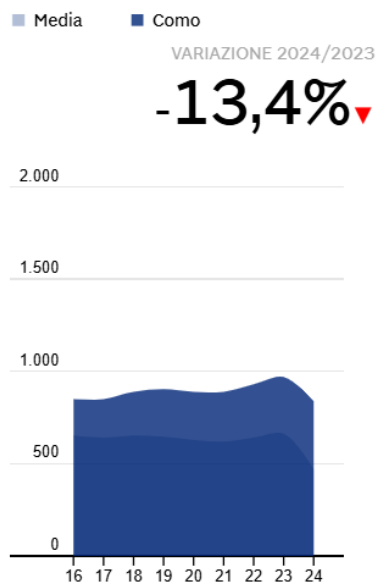
Valore aggiunto pro capite

Migliaia di euro a valori correnti
(Scenari Immobiliari)



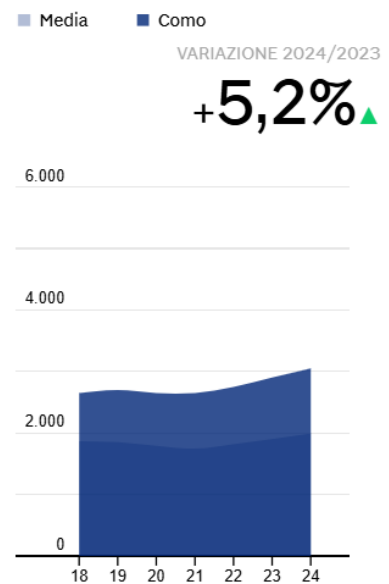
Canone medio di locazione

In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo
(Scenari Immobiliari)



Prezzo medio di vendita

In euro al mq
(Scenari Immobiliari)



Reati e sicurezza

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

La fotografia del contesto di sicurezza pubblica e della rilevazione delle tipologie di reati commessi nell'area di riferimento restituisce, dalle fonti rilevate, un contesto che per alcuni versi è sicuramente migliorativo in termini economici, ma sotto altri aspetti genera la necessità di un radicale innalzamento del livello di attenzione, in termini di prevenzione e di repressione, posto che la provincia di Como sulla base della relazione della DIA, appare caratterizzata dalla presenza di infiltrazioni da criminalità organizzata, in special modo affiliati appartenenti alla 'ndrangheta. E tale fenomeno appare per certi versi naturale posto che gli interessi economici della criminalità organizzata si indirizzano verso le zone a più marcata vocazione produttiva.

Tabella con la rilevazione per l'anno 2024 dei reati e del comparto giustizia e sicurezza (fonte il sole24ore):

Posizione classifica generale indice della criminalità 2024

64° SU 107 PROVINCE

L'indice peggiore

9° in classifica

Furti in abitazione

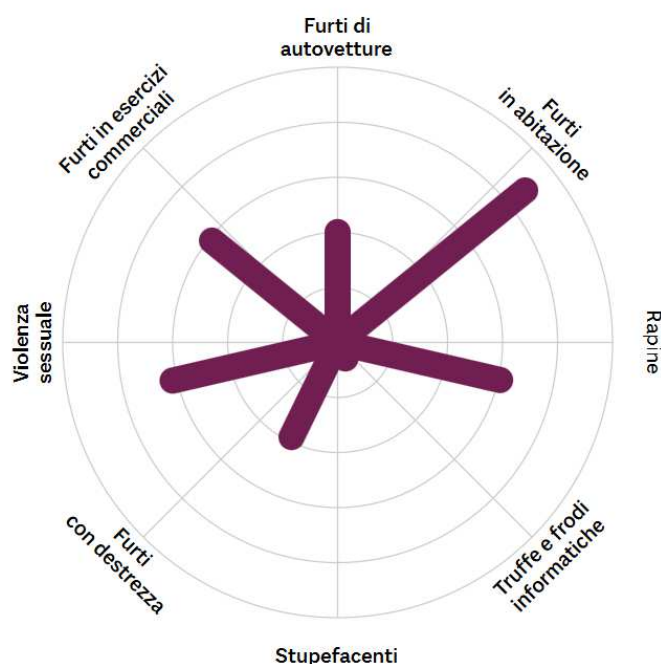
365,4

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 235,0

• Pisa 481,5



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

A ciò si aggiunga che per l'anno 2025 si è completamente rielaborata la sezione di contrasto alla corruzione, anche grazie al supporto di consulenti esterni, ripercorrendo tutto il processo di prevenzione a partire dall'individuazione delle aree di rischio fino alla programmazione delle misure.

Uno degli ambiti maggiormente a rischio resta sempre quello degli appalti e contratti. La Stazione Unica Appaltante costituita presso Provincia di Como opera in uno dei settori sicuramente strategici in termini di prevenzione della corruzione a vantaggio del territorio provinciale e conta oltre 100 tra Comuni ed organismi pubblici, situati nel territorio di riferimento. Di tale struttura organizzativa, al servizio degli uffici interni e dei Comuni convenzionati, si dirà appresso. Qui giova confermare che l'aver ricondotto ad un ufficio centralizzato la maggior parte delle procedure di appalto che si svolgono nel territorio provinciale, genera un effetto di non permeabilità di fattori "estranei" al regolare sviluppo delle procedure medesime. Sia con riferimento agli appalti di natura edile che con riferimento agli appalti rivolti al settore terziario, la separazione tra la fase di progettazione e la fase di affidamento dell'appalto, affidate ad uffici diversi, appartenenti a diverse amministrazioni, realizza un sistema di prevenzione assai efficace, oltre a qualificarsi quale misura di segregazione delle funzioni.

Giova altresì sottolineare che con riferimento ad alcuni procedimenti particolarmente complessi che investono principalmente la riqualificazione degli edifici scolastici e delle rete stradale provinciale, il livello di attenzione da parte degli uffici è massimo, tant'è che le decisioni vengono assunte sia sul versante tecnico che politico attraverso moduli collegiali, e sono stati approntati anche presidi organizzativi di controllo e condivisione delle decisioni nei progetti finanziati con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

E' stato infatti costituito un Nucleo organizzativo, sotto la Direzione del Segretario generale, che ha il compito di verificare lo stato di attuazione delle procedure, il rispetto degli obblighi normativi, anche quelli in materia di comunicazione e trasparenza, innalzando il livello dei controlli e istituendo i controlli antiriciclaggio.

Valutazione dell'Impatto del contesto interno

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

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

Il dato al 31.12.2024 vede una dotazione organica effettiva su 318 unità, di cui 6 dirigenti, oltre al Direttore Generale, così ripartita:

- la dotazione assegnata alle funzioni fondamentali conta 187 unità (di cui 5 dirigenti)
- la dotazione assegnata alle funzioni delegate conta 130 unità, di cui 100 per le politiche attive del lavoro (di cui 1 dirigenti).

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

Sul versante delle funzioni fondamentali, nonostante anche le Province godano a partire dall'esercizio 2022 del criterio di sostenibilità finanziaria nella definizione delle politiche riguardanti lo sviluppo delle risorse umane, la permanenza della contribuzione a carico delle province per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e le recenti norme contenute nella legge di bilancio per l'anno 2025 impediscono lo sviluppo delle competenze che questo ente deve possedere per essere di reale supporto allo sviluppo socioeconomico dell'intero territorio provinciale.

Con riferimento, in termini più generali, alla descrizione del contesto interno dal punto di vista della struttura organizzativa, si rimanda alla sezione del presente piano dedicata al capitale umano ([Sottosezione n. 3.1 Struttura organizzativa](#)) mentre, con riferimento alle funzioni svolte ed ai processi ed attività di competenza dell'ente, si rimanda alla prima sezione ([Sezione n. 1 - Scheda anagrafica](#)).

La Stazione unica Appaltante della Provincia di Como (SAP)

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

Ai sensi del comma 88 della legge 56/2014, infatti, la Provincia d'intesa con i comuni può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di

monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

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

Già con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 1 del 12/02/2015, la Provincia di Como aveva istituito una Stazione Unica Appaltante denominata SAP, stazione appaltante provinciale, con natura di centrale di committenza a servizio, oltre che della Provincia, anche dei Comuni non capoluogo e di eventuali altri Enti locali interessati, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture in regime di appalto o concessione, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs. 50/2016 e dall'art. 1 comma 88 della legge 56/2014. Giunti alla scadenza della convenzione, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 58 del 13.11.2019 è stato approvato il nuovo schema di accordo per il servizio in argomento al fine dell'adesione da parte dei Comuni e di altri enti aggiudicatori.

Ciascun Ente che decide di aderire al servizio sottoscrive con la Provincia una convenzione, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000, nella quale sono disciplinati tutti gli aspetti organizzativi e operativi del servizio proposto. Alla data del 31.12.2024 gli enti aderenti alla SAP sono 144, di cui n. 110 Comuni, n. 8 istituti superiori di secondo grado e n. 26 altri enti, tra cui: Prefettura di Como, Diocesi di Como, Agenzia del Trasporto pubblico Locale Como-Lecco-Varese, società CSU di Como, Comunità Montana Lario Intelvese, SPT Holding Spa e CPT Spa, Fondazione Ca' d'Industria Onlus di Como e diversi Consorzi.

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

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

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

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

Analogamente, quale importante misura di trasparenza, la Provincia di Como aveva scelto già da diversi anni di utilizzare in via esclusiva strumenti elettronici per le pubbliche negoziazioni (in

particolare, il sistema Sintel di Regione Lombardia).

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

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

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

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

I risultati registrati con riferimento a tale struttura organizzativa provinciale e sovracomunale sono assai rilevanti: dalla costituzione della SAP avvenuta il 1° novembre 2015, fino al 31 dicembre 2024, l'Ufficio ha svolto un totale di procedure che si attesta su numeri assai cospicui e costantemente crescenti, senza che in ambito provinciale ci siano organizzazioni equivalenti, date le dimensioni sopra esplicitate. L'unica nota che rimane assai critica è quella di una strutturazione organizzativa che, pur curata e sostenuta tanto dal vertice politico quanto dal vertice burocratico, si articola su numero di addetti al limite della sostenibilità. Nonostante i trasferimenti interni di personale effettuati anche nel corso degli anni, occorre continuare a presidiare il tema delle risorse umane dedicate, data l'importanza dell'istituto.

La Stazione Appaltante della Provincia di Como ha acquisito, in data 28 giugno 2023, la qualificazione -con riserva- di primo livello, ossia senza limiti di importo sia per lavori che per forniture di beni e servizio, presso l'elenco delle Stazioni Appaltanti Qualificate tenuto da ANAC in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 62 del nuovo Codice dei contratti Pubblici di cui al D.lgs. n. 36/2023. La qualificazione di terzo livello, a regime, della Stazione appaltante della Provincia di Como, sia per le procedure interne che per le procedure svolte in nome e per conto degli enti aderenti, è intervenuta il 26 giugno 2024.

Mappatura dei Processi

Le fasi principali della attività di analisi e gestione del rischio di cattiva amministrazione e corruzione sono:

- mappatura dei processi, fasi e attività relativi alla gestione caratteristica dell'Ente
- valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività
- trattamento del rischio
- monitoraggio.

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

La mappatura consiste nell'individuazione dei processi maggiormente critici dal punto di vista

della gestione dell'integrità; deve essere effettuata per le Aree di rischio individuate dalla normativa e dal P.N.A.: A) Acquisizione e progressione del personale; B) Contratti pubblici - Affidamento di lavori, servizi e forniture; C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano in Sotto-Aree (fino all'aggiornamento del P.N.A. - 2019) e queste, a loro volta, in Processi, fasi e attività. Oltre alle 4 Aree obbligatorie, sono state individuate ulteriori Aree generali per espandere e approfondire il contenuto del Piano. In via sintetica, i processi a rischio sono stati raggruppati nelle seguenti Aree:

AREE GENERALI

- A) Acquisizione e gestione del personale
- B) Contratti pubblici
- B2) Gestione Fondi PNRR e fondi strutturali - Contratti pubblici in deroga (PNRR)
- C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) Incarichi e nomine
- F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H) Affari legali e contenzioso

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, fase e/o attività e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i precedenti giudiziari, etc.;
- l'identificazione dei fattori abilitanti;
- l'analisi del rischio;
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.

Il **trattamento del rischio** consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in "obbligatorie" e "ulteriori": per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l'organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso: in questo caso il termine stabilito dal P.T.P.C.T. diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito.

A tal proposito A.N.AC., nelle indicazioni per l'aggiornamento del Piano (Determinazione nr. 12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La descrizione del **monitoraggio** è riportata nell'apposita Sezione 4 del presente Piano.

La Legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.). Come è noto, uno degli elementi portanti del P.T.P.C.T., in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in "general", perché contenute in prescrizioni normative, e "ulteriori", caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull'intera organizzazione.

Ai fini dell'aggiornamento del P.T.P.C.T., il R.P.C.T. ha promosso, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, volta a:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare il Piano;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre/aggiornare misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal Piano e di seguito descritta.

La mappatura dei processi a rischio della Provincia di Como è allegata al presente Piano (Allegato n. 2 "Analisi del rischio di *maladministration*").

Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti

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

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

Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio. In particolare, le schede utilizzate per l'analisi del rischio comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dalla Provincia di Como, seguendo le proprie specificità operative.

Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell'analisi di ciascuna delle 4 Aree obbligatorie indicate all'allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

- per ciascuna Area, processo e fase, i possibili rischi di corruzione;

- per ciascun rischio, i fattori abilitanti: a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli;
- per ciascun processo, fase / attività e per ciascun rischio, le misure che servono a contrastare l'evento rischioso;
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all'intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- la tempistica entro la quale mettere in atto le misure per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio si basa sull'utilizzo di una scala ordinale a tre fattori per probabilità e impatto. Il valore finale può variare da 0 a 25. Al fine di adeguare in maniera progressiva la valutazione del rischio alle indicazioni del P.N.A. 2019, si è deciso di aggiungere la Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito.

In particolare, la metodologia di valutazione del rischio adottata è di seguito rappresentata:

Tabella 5: metodologia di valutazione del rischio adottata

Scheda di valutazione del rischio		
Probabilità		
Indici di valutazione della probabilità (1)		
Livello di interesse "esterno" (1.1)	Presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Grado di discrezionalità professionale del decisore interno alla PA rispetto al processo (1.2)	Presenza di vincoli definiti da norme, regolamenti, direttive, circolari etc., controlli e algoritmi specifici, Sistemi informativi, etc. che annullano o limitano la discrezionalità professionale del decisore	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Manifestazione di eventi corruttivi o di maladministration in passato (1.3)	Il processo/fase/attività è stato già oggetto di eventi corruttivi o di maladministration in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili?	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Complessità/opacità del processo decisionale (1.4)	Il processo/fase/attività è caratterizzato da complessità organizzativa e tecnica (ad esempio, con riferimento agli input, alle attività da svolgere, alle relative responsabilità ed output), eventualmente anche con il coinvolgimento di più amministrazioni/decisori per il conseguimento del risultato finale	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Livello di collaborazione del responsabile del processo (1.5)	La collaborazione con l'RPCT prevede l'individuazione di rischi concreti e significativi su particolari processi/fasi/attività e la proposta di misure non solo obbligatorie, ma soprattutto ulteriori, legate ad aspetti di tipo organizzativo, di controllo, tecnico, di trasparenza, di rotazione, di sviluppo delle competenze, etc.	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Impatto		
Indici di valutazione dell'impatto (2)		
Impatto organizzativo e sull'utente (2.1)	Il rischio in questione può determinare malfunzionamenti, ripercussioni e/o danni agli utenti dell'Amministrazione es. un pregiudizio a beni/interessi fondamentali dei cittadini/utenti	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Impatto derivante dalla definizione dei ruoli/responsabilità (2.2)	Il rischio di un determinato processo/fase/attività può crescere se un singolo individuo o un gruppo di persone svolge il lavoro in totale autoreferenzialità senza il controllo e la corresponsabilità da parte di altri soggetti o gruppi di persone con funzioni es. di Audit, Controlli esterni, etc.	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie

Impatto economico (2.3)	Il rischio in questione può determinare conseguenze economiche di vario grado, anche con risarcimento del danno all'Ente	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Impatto reputazionale (2.4)	Il rischio in questione può creare un danno all'immagine dell'Amministrazione, anche attraverso flussi di notizie su diversi tipi di media	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Livello organizzativo della responsabilità (2.5)	Livello di responsabilità organizzativa al quale si colloca il rischio di evento corruttivo	Scala di valutazione da 1 a 5 con declaratorie
Rischio potenziale (P x I) = Rp		
<i>Fattore di correzione per la determinazione del rischio residuo</i>		
Efficacia delle misure obbligatorie e ulteriori di prevenzione della corruzione correntemente adottate (3.1)	Anche sulla base dell'esperienza, tali misure risultano efficaci alla neutralizzazione (i.e. livello prossimo allo zero) o riduzione del rischio? (con dati e rilevazioni statistiche a supporto, utili anche alla motivazione della valutazione)	Fattori di correzione del rischio potenziale
Rischio residuo (Rp x Controlli) = Rr		

A fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema seguito è esemplificato di seguito:

Grado di rischio Giudizio sintetico (valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio)	Valore rischio	Motivazione della misurazione applicata e dati a supporto
Medio-Alto	13,8	Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (mancanza di trasparenza), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi economici, elevata discrezionalità e impatti significativi sull'immagine dell'Ente. L'Ente adotta opportunamente misure di regolamentazione e di rotazione in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità delle fasi. Sul sito istituzionale è possibile reperire tutte le anzidette informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente.

Le schede utilizzate per il calcolo del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 15), ALTO (da 15,01 a 25).

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

La fase della gestione del rischio di corruzione consta nell'individuare, tenuto conto dei risultati delle precedenti analisi di valutazione dei rischi, quali siano le misure organizzative, procedurali, di controllo, di sensibilizzazione, regolamentazione ecc. più efficaci da introdurre per prevenire e contenere il rischio corruttivo. Le misure individuate vengono in seguito declinate in specifici interventi triennali, aggiornati annualmente, al fine di definirne puntualmente i contenuti, le responsabilità operative poste a capo delle singole unità organizzative e le tempistiche di attuazione.

Nel corso del 2024 l'attuale modello di gestione del rischio è stato migliorato seguendo il modello sottostante approfondendo l'analisi e arricchendola ulteriormente:

Tabella 6: misure generali, indicatori, target, tempi e responsabili

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Codice di comportamento	1	1	1	1
<p>1) I responsabili delle unità organizzative che collaborano con soggetti esterni alla Provincia quali collaboratori, commissari e fornitori esterni a qualsiasi titolo o che svolgono funzioni di natura pubblicistica, di rappresentanza dell'Ente, o di collaborazione attiva con uffici provinciali a titolo di volontariato, procedono alla trasmissione agli stessi soggetti del Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Como (anche tramite comunicazione del link al sito), specificando che lo stesso si intende trasmesso per opportuna conoscenza e per la diretta applicazione in capo agli stessi, qualora ne sussistano i presupposti di compatibilità con tutte o parte delle funzioni svolte. Qualora il Responsabile ritenga di non dover procedere alla trasmissione del Codice a talune categorie di collaboratori, provvede a presentare al RPCT, in sede di monitoraggio del PTPCT, una motivata relazione.</p> <p>2) Rilevazione dei casi di astensione/segnalazione per conflitto di interesse. In caso di rilevazione all'interno di uno dei settori/servizi/uffici, oltre al rispetto delle norme già previste nel Codice di comportamento, è prevista la comunicazione al RPCT in sede di monitoraggio.</p>	Attuazione della misura	100%	continuo	Tutti i Dirigenti ed EQ
Misure di disciplina del conflitto di interessi	6	6	6	6
Come previsto dalla Deliberazione ANAC n. 494/2019 (Linee Guida n. 15): in caso di affidamento di lavori, servizi o forniture, acquisire, protocollare ed inserire nella pratica le dichiarazioni circa l'assenza di situazioni di conflitto di interesse in capo ai dipendenti che ricoprono posizioni decisorie (responsabile del procedimento; progettisti, RUP, D.L., Coordinatori ai fini della sicurezza, collaudatori ecc.). La medesima dichiarazione deve essere acquisita anche da parte dell'operatore economico/professionista/prestatore di servizi incaricato del lavoro, servizio o fornitura.	Attuazione della misura	100%	continuo	Tutti di Dirigenti di Settori che affidano lavori, servizi e forniture
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento.	Attuazione della misura	100%	continuo	Dirigente del Settore Servizi finanziari e risorse umane; tutti di Dirigenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interesse	Attuazione della misura	100%	continuo	Segretario generale

Misure di disciplina del conflitto di interessi: Sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento	Attuazione della misura	100%	continuo	Segretario generale
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ai fini del conferimento dell'incarico di consulente	Attuazione della misura	100%	continuo	Tutti di Dirigenti
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Con riferimento alle procedure di gara per l'affidamento di lavori, servizi o forniture, acquisire, protocollare ed inserire nella relativa pratica le dichiarazioni circa l'assenza di situazioni di conflitto di interesse in capo ai dipendenti che intervengono nello svolgimento della procedura, ai sensi dell'art. 16 del vigente Codice dei contratti pubblici. La corrispondente dichiarazione deve essere acquisita anche da parte dell'operatore economico/professionista/prestatore di servizi incaricato del lavoro, servizio o fornitura.	Attuazione della misura	100%	continuo	Tutti di Dirigenti
Misure di inconferibilità / incompatibilità	5	5	5	5
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario Generale Tutti i Dirigenti (Affari generali)
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore Servizi finanziari e risorse umane
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore Servizi finanziari e risorse umane; Dirigente Affari generali
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore Servizi finanziari e risorse umane; Dirigente Affari generali
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente Settore Servizi finanziari e risorse umane; Dirigente Affari generali
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	2	2	2	2

Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: Acquisizione delle attestazioni obbligatorie e inserimento del riferimento di protocollo o allegazione nell'atto di nomina, all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso. La misura consiste nel rispettare quanto stabilito dalle norme vigenti in materia di formazione delle commissioni di concorso e di gara, di accesso agli uffici e conferimento di incarichi, mediante l'acquisizione obbligatoria delle dichiarazioni prescritte per legge (es. art. 35bis D.lgs. 165/2001; art. 3 del D.lgs. 39/2013 ecc.), nonché dell'incompatibilità introdotta nel PIAO dall'Ente tra Dirigenti ed EQ, membri di commissione, ed eventuali candidati dipendenti degli uffici alle loro dipendenze.	Attuazione della misura	100%	Continuo	SG e Dirigenti
Acquisizione delle dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità iniziali da parte dei Dirigenti e verifica delle stesse al 100%. Acquisizione delle dichiarazioni annuali. Pubblicazioni di Legge delle suddette dichiarazioni.	Attuazione della misura	100%	Continuo	Dirigente del Settore Servizi finanziari e risorse umane
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali	1	1	1	1
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Definizione/Adozione di una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario generale; Settore Finanziario e Risorse Umane
Misure di prevenzione del pantouflage	7	7	7	7
Misure di prevenzione del pantouflage: inserimento nei contratti di assunzione del personale, dirigente e non, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o 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.	Attuazione della misura	100%	Continuo	Settore Finanziario e Risorse Umane; Servizio Sviluppo Risorse Umane
Misure di prevenzione del pantouflage: nelle procedure di scelta del contraente, acquisire la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto. Accertare l'adempimento anche in caso di affidamenti diretti.	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Responsabili dei settori che effettuato affidamenti di lavori, servizi e forniture
Misure di prevenzione del pantouflage: previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, o comunque prima della cessazione, con cui il dipendente si impegna al rispetto del	Attuazione della misura	100%	Continuo	Settore Finanziario e Risorse Umane; Servizio Sviluppo Risorse Umane

divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.				
Misure di prevenzione del pantouflage: 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 ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto (art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001), anche attraverso l'acquisizione del DGUE	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i Responsabili dei settori che effettuato affidamenti di lavori, servizi e forniture
Misure di prevenzione del pantouflage: inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012	Attuazione della misura	100%	Continuo	Settore Affari generali (SAP)
Misure di prevenzione del pantouflage: promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario generale
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico	Attuazione della misura	100%	Continuo	Segretario generale
Misure di formazione	3	3	3	3
Misure di formazione: Formazione generale/affiancamento, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità	Numero eventi formativi	100%	Annuale	Settore Servizi finanziari e risorse umane
Misure di formazione: Effettuare almeno un intervento formativo dedicato prevalentemente ai nuovi assunti, in materia di anticorruzione e trasparenza, in particolare sui temi del codice di comportamento, conflitto di interesse, pantouflage, whistleblowing, con riferimento alla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e suoi aggiornamenti	Numero eventi formativi	100%	Annuale	Segretario generale
Misure di formazione: Verifica dell'adeguatezza della formazione	Attuazione della misura	100%	Annuale	Settore Servizi finanziari e risorse umane
Misure di rotazione ordinaria	1	1	1	1
Misure alternative alla rotazione ordinaria: Previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori	Attuazione della misura	100%	Continuo	Tutti i dirigenti
Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing)	5	5	5	5

Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing): nella comunicazione di affidamento dell'incarico trasmessa al professionista esterno, aggiungere il link alla piattaforma per le segnalazioni, utilizzando la seguente formula: "In ottemperanza alla normativa vigente (in particolare D.lgs. 24/2023 e Linee Guida ANAC, v. link https://www.provincia.como.it/prevenzione-della-corruzione) in materia di tutela del dipendente pubblico, o soggetto assimilato, che segnala illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro, si comunica il link per accedere alla piattaforma di segnalazione, significando che ne è vietato ogni utilizzo non conforme alla normativa: https://whistleblowing.strategicpa.it/u/provincia_como "	Attuazione della misura	100%	continuo	Dirigenti di Settori che conferiscono incarichi esterni
Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing): manutenzione strumento applicativo: analisi e gestione delle segnalazioni ricevute sulla base delle norme e del Regolamento provinciale vigente	Attuazione della misura	100%	continuo	Segretario generale
Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing): riprendere il tema nell'ambito della formazione periodica annuale, focalizzando l'attenzione sui contenuti della normativa e dell'Atto organizzativo adottato in materia di gestione del whistleblowing tempo per tempo vigente.	Numero eventi formativi in materia di whistleblowing	100%	Annuale	Segretario generale
Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing): nella comunicazione di affidamento trasmessa all'operatore economico, aggiungere il link alla piattaforma per le segnalazioni, utilizzando la seguente formula: "In ottemperanza alla normativa vigente (in particolare Decreto Legislativo n. 24/2023 e Linee Guida ANAC, v. link https://www.provincia.como.it/prevenzione-della-corruzione) in materia di tutela del dipendente pubblico, o soggetto assimilato, che segnala illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro, si comunica il link per accedere alla piattaforma di segnalazione, significando che ne è vietato ogni utilizzo non conforme alla normativa: https://whistleblowing.strategicpa.it/u/provincia_como ".	Attuazione della misura	100%	continuo	Dirigenti di Settori che affidano lavori, servizi, forniture
Misure di segnalazione e protezione (whistleblowing): inserimento nei contratti di assunzione del personale, dirigente e non, del link alla piattaforma per la segnalazione degli illeciti e delle irregolarità rilevate in ragione del proprio rapporto di lavoro: https://whistleblowing.strategicpa.it/u/provincia_como	Attuazione della misura	100%	continuo	Responsabile dei Servizi finanziari e risorse umane; Servizio Sviluppo risorse umane
Altre misure	3	3	3	3

Misure di trasparenza (generali, per tutta l'organizzazione): Rispetto degli obblighi di pubblicazione, come assegnati ad ogni Responsabile del Dato/Responsabile della Pubblicazione nell'Elenco Obblighi Pubblicazione', allegato al PIAO	Attuazione della misura	100%	continuo (cadenza obbligo)	Tutti i dirigenti, come individuati nell'Elenco obblighi
Misure di vigilanza sugli organismi partecipati: Verifica adozione e pubblicazione da parte degli organismi partecipati (secondo il rispettivo regime normativo): - provvedimento di nomina del RPCT entro 20 giorni dall'adozione o eventuale modifica; - provvedimenti di prevenzione della corruzione come esplicitati nel PNA entro 20 giorni dall'adozione/ aggiornamento /integrazione; - relazione annuale RPCT entro 20 gg dalla pubblicazione; - attestazione annuale in merito al rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs 33/2013 entro 20 giorni dalla scadenza di legge; - verifiche in relazione agli istituti del whistleblowing, del pantouflage e dell'attribuzione di incarichi esterni	Attuazione della misura	100%	annuale	Segretario generale
Rotazione straordinaria: previsioni sulla rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; - obbligo da parte dei dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico	Attuazione della misura	100%	continuo	SG e Dirigenti

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Con Deliberazione n. 167 del 21.12.2023 è stato approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Como che recepisce formalmente le disposizioni del DPR 81/2023 con riferimento, in particolare, i seguenti temi:

- divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali,
- utilizzo delle dotazioni informatiche nel rispetto della privacy e della reputazione dell'Amministrazione,
- criteri di misurazione della performance e responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori,
- utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

Nella programmazione triennale 2024-2026 è stato ritenuto di dover porre un particolare accento in relazione all'individuazione di collaboratori esterni, a qualsiasi titolo, della Provincia, cui possano essere in una qualche misura, seppure marginale e anche solo a titolo conoscitivo, applicate o comunicate le misure contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Como.

A seguito di una segnalazione di potenziale conflitto di interesse pervenuta al RPCT della Provincia di Como da parte dell'ANAC, si è reputato necessario prevedere una specifica misura in capo ai soggetti esterni che collaborano a qualsiasi titolo con l'Ente. Tale misura viene confermata nel piano 2025-2027.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione. La *ratio* delle previsioni normative ad oggi emanate, compresa da ultimo la deliberazione 1074/2018, è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Quanto sopra esposto deve ovviamente essere verificato in termini di corretta fattibilità alla luce delle difficoltà dell'organizzazione sopra indicate. E' evidente, come già detto nell'analisi del contesto interno e nei paragrafi ove si è fatto riferimento alla carenza di personale presso questo Ente, che la diminuzione drastica di organico provoca una sorta di rigidità nell'attribuzione dei compiti che tende a stabilizzare professionalità concretamente infungibili. Tale caratteristica non impedisce tuttavia, nell'ambito del processo di riorganizzazione ancora in corso, nonché di un approccio da rendere sistematico in futuro, di attuare comunque alcune forme di mobilità interna, non solo quale strumento di prevenzione della corruzione, ma anche quale leva di sviluppo del personale dipendente.

Si segnala tuttavia che tra il 2021 ed il 2022, per fattori esogeni all'organizzazione (procedure di mobilità di dirigenti in uscita), si è verificato un fenomeno di avvicendamento (Dirigente del Settore Servizi alla Persona e Dirigente al Settore Tutela ambientale e pianificazione del Territorio) che genera comunque gli stessi effetti della rotazione; anzi, per certi versi, l'inserimento di nuove persone, soprattutto nei ruoli apicali, produce ulteriori effetti positivi. Si segnala che nel 2022 è stato inoltre rivisto e riorganizzato, nonché ampliato, il gruppo apicale delle posizioni organizzative (ora titolari di Elevata Qualificazione).

All'inizio del 2022, inoltre, è stato inserito in organico il nuovo Dirigente del Settore Servizi finanziari e risorse umane, nell'anno 2023 è stato assunto un nuovo dirigente tecnico per il Settore Fabbricati, mentre nel 2024 è stato assunto il nuovo dirigente alle Politiche attive del Lavoro. Alla fine del 2024 è stato posto in quiescenza il dirigente più anziano dell'area tecnica e, temporaneamente, la responsabilità dei due settori tecnici (in sintesi, viabilità e fabbricati) è stata accorpata sotto all'unico dirigente tecnico di nuova nomina, in attesa di definire l'assetto a regime. I dati, pertanto, degli ultimi anni portano ad una rotazione effettiva di cinque unità dirigenziali su sei.

A livello di middle management, sulle attuali n. 30 posizioni di elevata qualificazione, negli ultimi tre anni (2022-2024) sono stati nominati n. 15 nuovi titolari, di cui n. 10 per la costituzione di nuovi servizi (di cui n. 5 afferenti alle Politiche attive del lavoro).

In relazione alle misure di rotazione, si ritiene opportuno confermare la misura di rotazione anche con riferimento agli incarichi ulteriori, tipicamente affidati ai dirigenti con riferimento, in particolare alle commissioni di concorso. Questo piano prevede l'incompatibilità all'assunzione della carica di componente della commissione di concorso nei confronti dei dirigenti e dei titolari di E.Q., nei casi in cui alla procedura partecipino dipendenti appartenenti ai propri uffici.

Rotazione straordinaria: La "rotazione straordinaria" del personale coinvolto in fenomeni corruttivi, secondo la disciplina del D.Lgs. 165/2001 art. 16, co. 1, lett. I-quater e secondo le indicazioni fornite dall'ANAC è stata recepita già nel precedente PTPCT.

In sede di approvazione del nuovo Codice di Comportamento l'istituto ha trovato disciplina e si rinvia sul punto a quanto in esso contenuto.

CONFLITTO DI INTERESSE, INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

Richiamato l'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Como (art. 7 del Codice generale), il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di 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 egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. L'art. 6 del Codice di comportamento generale contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse, nonché una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

La Provincia intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Nel corso delle attività formative in attuazione dei PTPCT, così come da ultimo nei corsi tenuti nel 2024, uno specifico modulo formativo è stato dedicato al tema del conflitto di interessi in senso lato e con riferimenti specifici alla materia di appalti (art. 16 del D.Lgs 36/2023).

In materia di conflitto di interesse, nelle diverse declinazioni già tipizzate dal legislatore, la Provincia di Como ha intrapreso iniziative volte all'adozione di una condivisa modulistica e di procedure standardizzate di raccolta e verifica delle dichiarazioni.

Con la piena attuazione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici introdotto dal nuovo Codice dei Contratti, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, divengono sistematiche ed univoche la modalità proceduralizzate di acquisizione di lavori, servizi e forniture, in grado di consolidare una diffusa percezione di terzietà e regolarità delle procedure adottate.

In particolare, nel corso del 2024, tale misura è stata puntualmente declinata nell'ambito delle disposizioni organizzative relative al funzionamento del Nucleo di coordinamento dei progetti PNRR, con riferimento tanto ai soggetti interni che intervengono nei procedimenti (in attuazione della Circolare n. 13/2024), quanto ai soggetti esterni (operatori economici, incaricati di prestazioni professionali, membri di commissioni di gara).

AUTORIZZAZIONI ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

La provincia di Como si è dotata di apposito Regolamento per il rilascio di autorizzazioni al personale dipendente per incarichi ed altre attività esterne approvato mediante deliberazione n. 37 del 22/06/2017 ad oggetto: "Modifica del regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi, autorizzazioni ai dipendenti. Revisione del Codice di comportamento dei dipendenti". Il detto regolamento prevede il divieto, per tutto il personale in servizio a tempo pieno, di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, nonché di esercitare attività professionale, commerciale e industriale, salvo si tratti di incarichi prettamente occasionali in settori non di interesse dell'amministrazione, che devono in ogni caso essere autorizzati.

Caso diverso si configura per il personale in servizio a tempo parziale, che in ogni caso deve motivare la eventuale richiesta di assumere qualsiasi altro impiego o incarico, che non dovrà dar luogo, in caso di autorizzazione, a conflitti di interesse e/o cause di incompatibilità.

Le autorizzazioni sono rilasciate al momento della presentazione delle richieste, dietro attenta valutazione. In ogni caso, per la Provincia di Como il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dal Segretario Generale, previa istruttoria degli uffici deputati alla gestione del personale.

In merito alla partecipazione a convegni, seminari, dibattiti e corsi di formazione ed in relazione alla pubblicazione di volumi, saggi ed articoli su giornali e periodici, attività che devono,

anch'esse, essere autorizzate. Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati devono essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" (pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 aggiornato dal D.Lgs. 97/2016). Ciascun anno si procede, inoltre, a richiedere al personale dirigenziale i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti nonché di altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)

A fine 2018 l'ente si è dotato di un apposito software per la segnalazione da parte dei dipendenti, appositamente strutturato per garantire l'anonimato del segnalante. Tutti i dipendenti hanno ricevuto il link e le credenziali di accesso alla piattaforma.

Nel corso del 2019 lo strumento informatico è stato cambiato, ed appositi e mirati incontri formativi sono stati organizzati internamente al fine di divulgare il più possibile l'esistenza di tale strumento e facilitarne l'uso da parte dei dipendenti. Ad oggi nessun dipendente si è avvalso di tale facoltà.

In considerazione delle nuove disposizioni contenute nella Deliberazione ANAC n. 469/2021, nell'anno 2022 è stato adottato un apposito atto organizzativo interno, volto alla definizione di strumenti e procedure specifiche che consentano all'ente di dare piena attuazione alla normativa vigente.

Tale atto organizzativo è stato aggiornato con Deliberazione n. 168 del 21/12/2023 in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023 e, in particolare, con riferimento ai seguenti temi:

- specificazioni dell'ambito soggettivo pubblico e privato, nonché dell'ambito oggettivo in termini di oggetto della segnalazione;
- ampliamento della platea dei soggetti che godono della tutela da ritorsioni e della riservatezza;
- canali di segnalazione: interno presso la Provincia, esterno presso ANAC, divulgazione pubblica; denuncia all'Autorità giudiziaria;
- tutela della riservatezza del segnalante e delle persone segnalate/coinvolute (facilitatore, colleghi, enti di proprietà o colleganza);
- ruolo degli enti del Terzo settore a sostegno delle persone segnalanti;
- modalità della comunicazione di misure ritorsive all'ANAC;
- revisione del sistema sanzionatorio di ANAC.

In termini di misure anticorruzione correlate alla tutela del whistleblower, si conferma la necessità di riproporre momenti di formazione e divulgazione ai dipendenti.

Inoltre, si confermano, anche per il 2025, gli interventi posti in carico a specifici uffici:

- all'Ufficio Personale, l'obbligo di comunicare formalmente ad ogni nuovo assunto, il link per la trasmissione delle segnalazioni ed il link alla pagina dedicata sul sito della Provincia, dove reperire tutte le informazioni;
- agli uffici che affidano forniture di beni /servizi o l'esecuzione di lavori, nonché all'Ufficio Contratti, l'obbligo di comunicare i medesimi link agli operatori economici, con raccomandazione di comunicarli ai propri dipendenti;
- agli uffici che conferiscono incarichi a collaboratori esterni, l'obbligo di comunicare i medesimi link all'atto di conferimento dell'incarico.

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – DIVIETI POST-EMPLOYMENT)

L'istituto del pantouflage ha trovato applicazione nell'ambito dei procedimenti gestiti dall'amministrazione provinciale. Occorre tuttavia presidiare tale misura come segue:

- Conferma dell'inserimento clausola nei contratti di assunzione – controllo successivo a campione nella misura del 10%
- Conferma della dichiarazione di impegno all'assenza di pantouflage, da rilasciare al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- Conferma della dichiarazione di assenza di pantouflage a carico delle ditte fornitrici di lavori, servizi e forniture – controllo successivo nella misura di n. 10 affidamenti a semestre.

FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITA'

La Provincia in questi anni in materia di anticorruzione e trasparenza ha organizzato diversi incontri formativi per il personale dipendente, sia avvalendosi di operatori esterni, sia attraverso sessioni di formazione effettuate direttamente dal Segretario generale.

A causa dell'incremento delle risorse umane registrate a partire nell'esercizio 2021, e alle prossime assunzioni programmate nell'anno 2025, occorrerà riprendere gli interventi formativi in materia di Codice di comportamento e di tutti gli altri istituti connessi in generale con le tematiche della prevenzione della corruzione, come whistleblowing, pantouflage, conflitto interesse, divieto cumulo impieghi e incarichi, ecc..

FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Le presenti misure generali sono ormai entrate a regime nell'applicazione dei relativi istituti. Nella programmazione triennale vengono tuttavia riproposte e attribuite ai singoli Settori in modo puntuale, allo scopo di evitare che la formulazione generica della misura generi una sostanziale disapplicazione della stessa.

Più in dettaglio viene prevista quale misura puntuale il controllo sulle dichiarazioni sostitutive rese dai commissari esterni in sede di concorso, nella misura del 100% dei soggetti nominati.

Viene confermata la misura relativa al controllo delle dichiarazioni di assenza causa di incompatibilità nei confronti dei dirigenti.

Viene altresì confermata la misura relativa al controllo delle dichiarazioni rese dai rappresentanti nominati presso enti, aziende ed istituzioni.

Viene invece introdotta, quale misura di rotazione, l'incompatibilità all'assunzione della carica di componente della commissione di concorso nei confronti dei dirigenti e dei titolari di E.Q., nei casi in cui alla procedura partecipino dipendenti appartenenti ai propri uffici.

ORGANISMI CONTROLLATI E PARTECIPATI: REVISIONE DEI PROCESSI DI PRIVATIZZAZIONE ED ESTERNALIZZAZIONE DI FUNZIONI, ATTIVITÀ STRUMENTALI E SERVIZI PUBBLICI.

Quanto indicato nei precedenti piani non può che essere confermato nel presente PTPCT.

Qui di seguito si conferma il panorama degli enti societari e controllati dalla Provincia di Como, secondo la classificazione adottata da ANAC nelle relative Linee Guida:

- COMO ACQUA SRL, - art 2 bis comma 2 - società in house partecipata dai Comuni della provincia di Como e dalla Provincia medesima con 0,016% di partecipazione – gestione servizio idrico integrato – attuata dal 01.01.2019 la fusione per incorporazione delle

società operative territoriali comunali, in omaggio alle disposizioni speciali che regolano il settore.

- SPT Holding SPA - art 2 bis comma 2 – partecipata diretta – quota di partecipazione 22,08% (a seguito di fusione inversa con CPT Spa)- holding nel settore trasporti pubblici
- VILLA ERBA SPA - art 2 bis comma 2 – partecipata diretta - quota di partecipazione 16,79% - ente fieristico
- FONDAZIONE CASTELLINI - art 2 bis comma 2 – quota di partecipazione 50%
- FONDAZIONE CA' D'INDUSTRIA - art 2 bis comma 3 – partecipazione paritaria con altri soggetti pubblici

Per dare attuazione alla propria funzione di vigilanza, il RPCT della Provincia di Como ha provveduto, in applicazione delle misure previste nel PTPCT 2019-2021, a sollecitare gli enti interessati allo scopo di consentire una condivisione dei contenuti delle norme e richiamare gli stessi al rispetto degli obblighi. Con comunicazioni personalizzate inviate agli organismi interessati a dicembre 2019, il RPCT ha riepilogato gli obblighi previsti dalla normativa in capo ad ogni società/ente dando conto dell'eventuale esito negativo (anche solo parziale) dei controlli effettuati dall'Ufficio Organismi Partecipati della Provincia sui siti istituzionali degli stessi volti di verificare l'avvenuta pubblicazione delle informazioni obbligatorie in materia di anticorruzione e trasparenza. Il controllo, in un'ottica di collaborazione attiva, è stato effettuato anche nei confronti delle Aziende speciali di seguito indicate:

- Agenzia per la Formazione, Orientamento e lavoro della Provincia di Como – CFP;
- Ufficio D'Ambito della Provincia di COMO – ATO;
- Agenzia per il trasporto pubblico locale – TPL di Como, Varese e Lecco

per le quali si è verificata la pressoché totale aderenza ai dettami normativi.

Nel presente piano viene prevista la conferma delle misure già stabilite nei precedenti PTPCT, in esecuzione della Delibera ANAC n. 1134/2017. Si rinvia per il dettaglio alla programmazione triennale, significando che le richieste di applicazione della normativa nei confronti degli organismi partecipati toccherà anche i temi relativi a pantouflage, whistleblowing, trasparenza.

CONTROLLI INTERNI

A supporto del perseguimento degli obiettivi del PTPCT, è da considerare a riguardo il sistema dei controlli interni che l'ente ha approntato in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 convertito con legge 213/2012. La norma ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

Per dare attuazione a tale disposizione, è stato approvato il "Regolamento generale sui controlli interni" con deliberazione n.1 del 10/01/2013 del Commissario Straordinario nell'esercizio delle competenze e dei poteri del Consiglio Provinciale; il Sistema dei controlli interni è stato poi oggetto di una recente revisione, avvenuta con Deliberazione consiliare n. 3 del 28 gennaio 2021.

Rilevante ai fini dell'analisi delle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'ente, rilievo particolare è stato dato ai controlli di regolarità amministrativa successivi sugli atti, pratica che si colloca, a pieno titolo, fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti per le finalità del presente piano.

In particolare, la Provincia di Como ha definito degli standard e degli indicatori di controllo successivo che con cadenza semestrale vengono applicati per la verifica degli atti. Per una più compiuta illustrazione del tema si rinvia agli atti citati.

A partire dal 2017 il PTPCT ha largamente introdotto tale misura quale strumento di contrasto per eventuali rischi su specifici atti che, dalla mappatura del rischio contenuta nel piano, risultassero classificati con il parametro: "Alto rischio" (vedi Valutazione del rischio par. 3.9). L'effetto, perdurante in questi anni, e oggetto di conferma nel presente piano, è stato quello di ampliare il novero degli atti soggetti a controllo successivo. Sulle modalità di controllo, sulla

qualità, esiti e report si rinvia al vigente Regolamento sui controlli interni; quel che qui giova evidenziare è che il controllo si estende anche al rispetto della normativa in materia di trasparenza e dunque i report riportano gli esiti puntuali del controllo svolto circa la sussistenza o meno di obblighi di pubblicazione riferiti alla tipologia di atto sottoposto a controllo ed esiti del controllo circa l'avvenuta pubblicazione o meno del singolo atto in Amministrazione Trasparente.

Si ritiene che tale misura costituisca un efficace strumento di mantenimento di elevati livelli di qualità degli atti adottati, anche in chiave di prevenzione di maladministration e dunque la misura, come già dettagliata nella programmazione triennale 2024-2026, viene confermata e riproposta.

In particolare, si ritiene opportuno confermare specifici controlli su:

- determinazioni dirigenziali di nomina delle commissioni di concorso e di gara per affidamenti di lavori, servizi e forniture, così da garantire il controllo rispetto all'attuazione delle specifiche disposizioni (requisiti, obblighi di dichiarazione, obblighi di pubblicazione ecc.);
- determinazioni dirigenziali di affidamenti di lavori, servizi e forniture, nonché contratti di lavoro, per il controllo del rispetto delle regole in materia di pantouflage;
- determinazioni di autorizzazione ad incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti (divieto di cumulo di impieghi ed incarichi).

In materia di contratti pubblici, vengono intensificati i controlli sugli affidamenti diretti al fine di verificare le motivazioni del ricorso o meno al principio della rotazione e, anche con riferimento alle procedure negoziate, le motivazioni di determinazione del corrispettivo, laddove l'importo indicato sia prossimo al valore soglia.

In particolare, si considera di grande interesse potenziale l'introduzione di misure di semplificazione tramite lo sviluppo di reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale in uso all'Ente, al fine di effettuare controlli mirati a fronte del rischio di mancata rotazione e di frazionamento artificioso.

Nel 2024 tale approfondimento è stato effettuato in relazione alle procedure PNRR, per quanto debbano ancora essere affinate modalità tecniche che permettano l'estrazione automatizzata di report di dati dalla piattaforma di approvvigionamento.

Nucleo di controllo PNRR

Il tema dei controlli si amplia notevolmente nel presente Piano, con l'istituzione del Nucleo per il monitoraggio e il controllo del PNRR, costituito con apposita deliberazione nel 2022. Tale metodologia di controllo presuppone l'assegnazione di specifiche responsabilità a tutti i componenti del Nucleo, la condivisione dei criteri e dei principi che regolano le attività di controllo, attraverso check-list, cronoprogrammi e la sistematica archiviazione e condivisione dei documenti e delle informazioni.

In materia di PNRR, quindi, l'ente ha strutturato un sistema di controllo che impatta su tutte le tipologie di controlli interni: controllo strategico, controllo di gestione, controllo successivo di regolarità tecnico amministrativa, controllo antiriciclaggio.

Le disposizioni relative alla composizione ed al funzionamento del Nucleo PNRR sono state integrate ed aggiornate con Deliberazione del Presidente n. 19 del 27.02.2024 e con Determinazione del Direttore Generale n. 320 del 05.03.2024.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il monitoraggio dei termini del procedimento, previsto dall'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 deve costituire uno degli obiettivi del PTPCT.

Si richiede, come per gli scorsi anni, ad alcuni uffici/Settori, di monitorare almeno due tra i procedimenti tra quelli di propria competenza, come riportato più analiticamente nella progettazione della programmazione triennale 2024-2026.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

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

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

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

Monitoraggio periodico

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

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

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

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

Riesame delle misure e monitoraggio finale

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

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

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

considerazione per rendere il piano non un mero adempimento normativo, ma parte integrante del miglioramento dell'attività amministrativa,

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

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La trasparenza costituisce la misura cardine dell'intero impianto di prevenzione della corruzione delineato dal legislatore all'interno della Legge 190/2012, in forza del dettato dell'art. 1 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato ed innovato dal successivo D.Lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

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

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

La struttura organizzativa: il Responsabile della Trasparenza

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

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

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

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

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

semplice e generalizzato).

La struttura organizzativa: i Responsabili del Dato (Dirigenti)

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

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

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

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

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

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

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

La struttura organizzativa: i Redattori per la Trasparenza

All'inizio del 2020 ogni Dirigente, in occasione della costruzione del nuovo sito istituzionale per la Provincia di Como, aveva individuato e comunicato il nominativo di quelli che avrebbero dovuto essere i redattori di settore. Tuttavia, lo start up del nuovo sito istituzionale avvenuto nel mese di marzo 2020, e dunque in pieno periodo pandemico, aveva comportato la necessità di ricorrere massicciamente al lavoro agile e, quindi, reso difficoltosa la formazione dei redattori. Ciò aveva di fatto stigmatizzato la pubblicazione materiale dei dati sulle sole due figure di supporto al RPCT, dedicate in realtà ad altre e diverse attività amministrative. Purtroppo, le difficoltà, soprattutto in forza di continui provvedimenti adottati in relazione all'andamento del contagio, sono risultate strutturali. A partire dal 2021 si è riusciti ad effettuare la necessaria formazione di nuovi redattori per il portale (oggi circa 16 unità), compresa la sezione Amministrazione Trasparente e, in tale modo, è stata garantita una maggiore tempestività nella pubblicazione, pur garantendo la supervisione da parte del team di redattori esperti, a garanzia della qualità delle pubblicazioni.

Elenco obblighi di pubblicazione e procedure organizzative

Il Responsabile della Trasparenza, con il supporto dell'Ufficio dedicato, definisce e mantiene aggiornato l'elenco degli "Obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente" (Allegato n. 3 al presente Piano) derivanti dal Decreto Legislativo n. 33/2013, nonché dalle deliberazioni e FAQ dell'ANAC, individuando inoltre le informazioni aggiuntive a pubblicare nella sezione 'Dati ulteriori' quale misura di innalzamento dei livelli di trasparenza. Il documento riporta punto per punto gli obblighi di pubblicazione, codificando ogni singolo obbligo (COD.OBB.) ed aggiungendo, per ognuno, il dettaglio dei contenuti e le tempistiche di pubblicazione, il nominativo del Responsabile del Dato e del Responsabile della Pubblicazione, oltre che la collocazione effettiva

nelle pagine della sezione 'Amministrazione Trasparente' del portale istituzionale.

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

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

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

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

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

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

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

Dal 1° gennaio 2025, nella sezione Bandi di gara e contratti del portale provinciale, è stato dato atto che tutti gli obblighi di trasparenza *riferiti alla singola procedura*, individuati dal succitato Allegato n. 1, si intendono assolti tramite pubblicazione del link alla piattaforma certificata di approvvigionamento.

I dati previsti dall'Allegato n. 1 e *riferiti a tutte le procedure*, continuano invece ad essere pubblicati, come previsto, nella sezione Amministrazione Trasparente del portale provinciale.

L'Accesso civico

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

Il Registro degli accessi civici risulta correttamente pubblicato nella apposita pagina -Altri contenuti-, nella sezione Amministrazione Trasparente, con il fine di rendere noto al pubblico lo stato di attuazione della disciplina nella Provincia di Como. Nel corso del 2018 sono pervenute le prime richieste di accesso civico generalizzato ed, in un caso, di accesso semplice. Nel 2023 si conferma la tendenza verso il progressivo incremento delle istanze pervenute, segno che la cittadinanza comincia ad avere una maggiore consapevolezza dell'esistenza e dell'utilità

dell'istituto dell'accesso civico. Le istanze pervenute riguardano ancora prevalentemente procedimenti di competenza del Settore Ambiente; ma sono state formulate istanze anche con riguardo a procedimenti di natura diversa e con finalità in qualche caso pienamente coerenti con quella che è la ratio propria dell'istituto dell'accesso civico.

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

Conclusioni

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

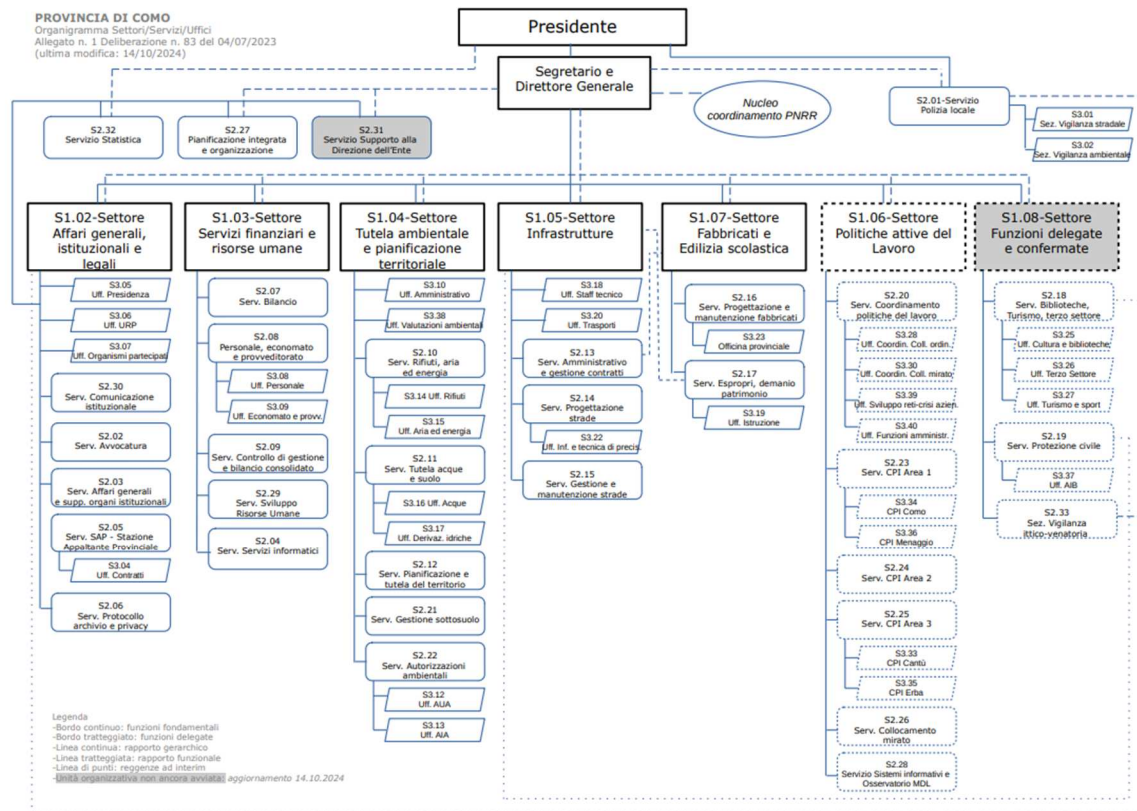
A tal fine, viene introdotto per il 2025 l'obiettivo operativo di effettuare una sistematica ricognizione dei flussi informativi finalizzati alle pubblicazioni (anche in funzione del futuro passaggio ad un nuovo sistema gestionale degli atti, che permetterà di introdurre reali sistemi di pubblicazione automatizzata), rilevando per ogni obbligo di pubblicazione quale sia la natura del dato trattato, il formato prescelto per la pubblicazione, la fonte di reperimento e la eventuale modalità di rielaborazione.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa

STRUTTURAZIONE DEI SETTORI E DEI SERVIZI

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



La struttura dell'ente alla data del **31 dicembre 2024** contava n. **318** dipendenti (di cui n. 1 segretario generale/direttore generale e n. 6 dirigenti) a tempo indeterminato: n.188 impiegati sulle funzioni fondamentali, n. 30 sulle funzioni delegate confermate (turismo, protezione civile, servizi sociali e terzo settore, polizia ittico-venatoria) e n. 100 sulle funzioni delle politiche attive del lavoro.

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ

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

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

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

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

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

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

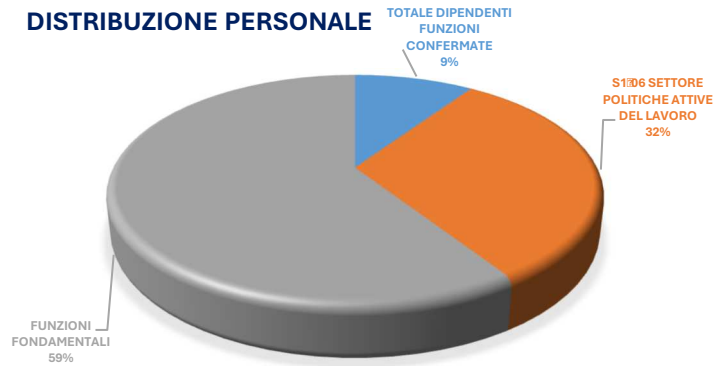
Agli **incaricati di elevata qualificazione**, con specifico provvedimento, è demandata la gestione dell'attività ordinaria che fa capo al proprio Servizio, la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,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

ANALISI DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE E DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO

PERSONALE AL 31/12/2024 PER SETTORI

SETTORE	N	SPECIFICHE
SEGRETARIO GENERALE	1	
S1.00 PRESIDENTE - SERVIZIO POLIZIA LOCALE	10	DIFFERENZIAMENTO TRA FUNZIONI FONDAMENTALI E DELEGATE
S2.01 POLIZIA LOCALE-FUNZIONI L.56/2014-FUNZIONI DELEGATE R.L.	13	
S1.02 SETTORE AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E LEGALI	29	
S2.18 SERVIZIO BIBLIOTECHE-TURISMO-TERZO SETTORE	11	ASSEGNATO AL SETTORE AFFARI GENERALI
S1.03 SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE	28	
S1.04 SETTORE TUTELA AMBIENTALE E PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	36	
S1.05 SETTORE INFRASTRUTTURE	60	
S2.19 SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	6	ASSEGNATO AD INTERIM AL SETTORE INFRASTRUTTURE
S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	100	
S1.07 SETTORE FABBRICATI E EDILIZIA SCOLASTICA	24	
TOTALE	318	

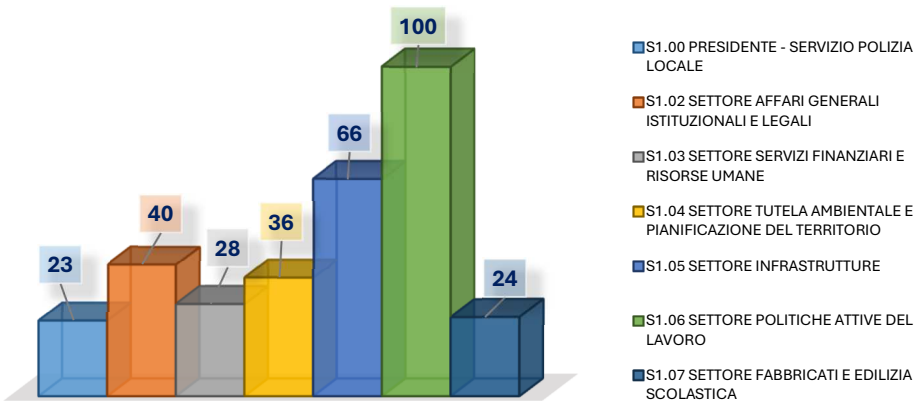
PERSONALE AL 31/12/2024 PER FUNZIONI SVOLTE (fondamentali, delegate da Regione/Stato)



S2.01 POLIZIA LOCALE-FUNZIONI L.56/2014-FUNZIONI DELEGATE R.L.	13
S2.18 SERVIZIO BIBLIOTECHE-TURISMO-TERZO SETTORE	11
S2.19 SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	6
TOTALE DIPENDENTI FUNZIONI CONFERMATE	30

S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO di cui:	100
S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO - CONVENZIONE (Ex – Rif. Madia)	21
S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO - POTENZIAMENTO	79
FUNZIONI FONDAMENTALI	188

DIPENDENTI DEI SETTORI



PERSONALE AL 31/12/2024 PER PROFILO PROFESSIONALE

CCNL	PROFILO	Dipendenti
DIRIGENZA	Segretario generale	1
	Dirigente	6
	TOT1	7
COMPARTO FUNZIONI LOCALI		
Area Operatori (EX A)	Operatore ai servizi ausiliari di supporto	
	Operatore ai servizi manutentivi	
	TOT2	-
Area Operatori Esperti (EX B)	Capo operatore esperto tecnico manutentivo	
	Operatore esperto ai servizi ausiliari di supporto	1
	Operatore esperto servizi amministrativi	8
	Operatore esperto tecnico elettricista	2
	Operatore esperto Tecnico - Autista	1
	Operatore esperto tecnico manutentivo	36
	Operatore esperto Telefonista	1
	TOT3	49

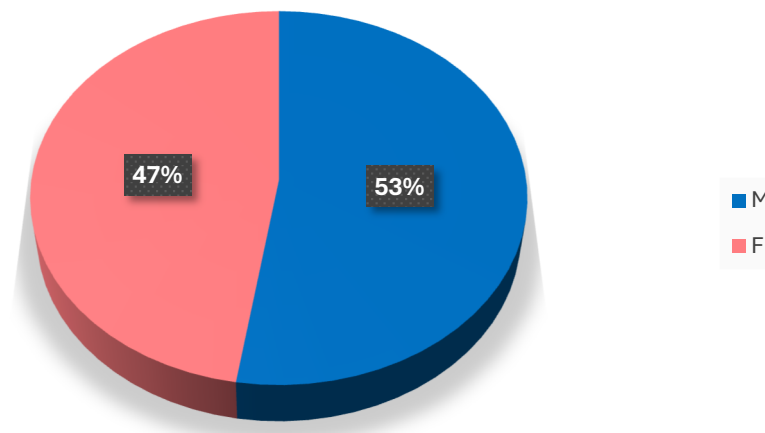
Area degli Istruttori (EX C)	Agente istruttore	15
	Istruttore - Catalogatore bibliotecario	3
	Istruttore ai Servizi Amministrativi	56
	Istruttore ai servizi contabili	1
	Istruttore del Mercato del Lavoro	49
	Istruttore tecnico	24
	Istruttore Tecnico Informatico	3
	Istruttore Tecnico Manutentivo Condut. Natanti.	1
	TOT	152
Area dei Funzionari e di EQ (EX D)	Avvocato coordinatore	1
	Ufficiale direttivo	5
	Funzionario del Mercato del Lavoro	17
	Funzionario Direttivo Amministrativo	28
	Funzionario direttivo della comunicazione istituzionale	1
	Funzionario direttivo contabile	7
	Funzionario Direttivo Tecnico	44
	Funzionario direttivo tecnico - Geologo	2
	Funzionario specialista in processi di orientamento al lavoro	3
	Funzionario informatico statistico	2
	TOT	110
DIPENDENTI	TOTALE GENERALE	318

PERSONALE AL 31/12/2024 PER GENERE

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

GENERI AL 31/12/2024	Dipendenti
M	167
F	151
TOTALE	318

DIPENDENTI - GENERE



3.2 Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile

Quadro normativo di riferimento

Norme specifiche sul Lavoro Agile nelle Pubbliche Amministrazioni:

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

Finalità

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità principali:

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

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

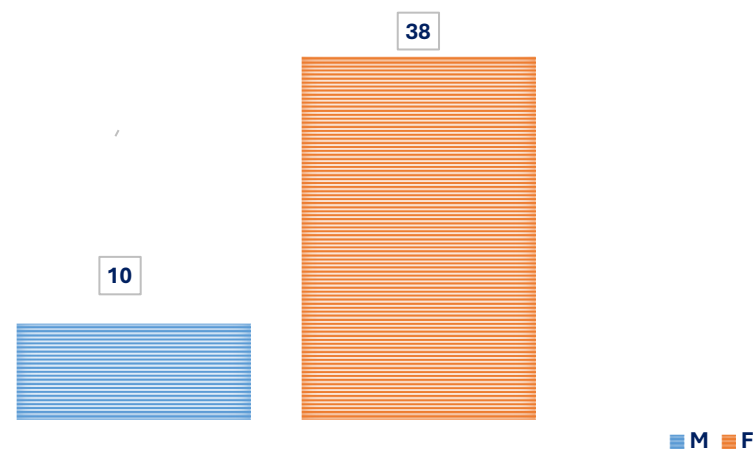
- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la cultura della sostenibilità grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, oltre che ripercussioni in termini di risparmio energetico.

Si rinvia per la disciplina specifica alla regolamentazione del lavoro agile, approvata con Deliberazione del Presidente n. 60 del 20/04/2023 e secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali vigenti ed applicabili al personale di riferimento.

CONTRATTI DI LAVORO AGILE STIPULATI E ATTIVI AL 31/12/2024

LAVORO AGILE AL 31/12/2024	48
DONNE	38
UOMINI	10

LAVORO AGILE



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

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

CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

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

Inoltre:

- il comma 3- septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conversione del DL 104/2020 ha disposto che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1- bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
- l'art. 1 del DL 80/2021 convertito in L.113/2021 ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche delle Province) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR, con le modalità successivamente definite dalla circolare n.4/2022 della RGS;
- il comma 562 dell'art.1 della Legge 234/2021 che ha abrogato il limite del 25% alla spesa per lavoro flessibile 2009 per le province (comma 847 L.205/2017) e quello del 50% introdotto dal comma 1.ter dell'art.33 DL 34/2019. Inoltre, ha dettato regole per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenute a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, disponendo che questo non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le predette assunzioni sono però subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
- la programmazione della spesa per il personale per il triennio 2025/2027 deve essere effettuata in conformità con il Decreto Interministeriale previsto dall'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, datato 11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49, ed entrato in vigore il 16 marzo 2022. Tale Decreto disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città Metropolitane. In particolare, il Decreto Ministeriale stabilisce un regime che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria, superando il precedente modello basato sulla "capacità assunzionale" e sul principio di turn over di cui all'articolo 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014. Non viene quindi più definito un budget assunzionale annuale, ma viene fissato un limite complessivo di spesa. A partire dal 1° gennaio 2025, sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del D.L. 34/2019 senza il vincolo percentuale massimo annuale di incremento del personale in servizio, precedentemente previste dall'articolo 5 del Decreto attuativo del 11 gennaio 2022.

in attuazione del principio della "sostenibilità finanziaria", che parametrizza la spesa di personale sul complesso delle entrate correnti e quindi anche, come sottolineato dalla magistratura contabile, alla "capacità dell'Ente di assicurarsi entrate adeguate alla copertura delle proprie esigenze gestionali,

garantendo, anche in maniera prospettica, la stabilità degli equilibri di bilancio" (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Veneto, deliberazione n. 81/2023/PAR), sarà verificato il rapporto spesa/entrate in modo dinamico, essendo dinamico il flusso gestionale del bilancio (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Puglia, deliberazione n. 136/2023/PAR).

sempre in riferimento alla spesa del personale, il comma 124 della Legge di Bilancio 2025 introduce una norma di interpretazione autentica riguardante le risorse destinate ai benefici di natura assistenziale e sociale previsti nell'ambito del welfare integrativo. La norma stabilisce che tali risorse gravano sulle risorse destinate al salario accessorio del personale e sui relativi limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 175/2016, fatto salvo quanto eventualmente disposto da specifiche leggi o da previgenti normative di contratto collettivo nazionale.

TABELLA A “PIAO 2025 – 2027”

Il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti dell’Ente si attesta al 13,52% (verificare rispetto a quale anno), risultando quindi inferiore alla soglia stabilita dall’art. 4 del D.M. 11/01/2022 del 19,7%. Di conseguenza, è possibile incrementare la spesa del personale fino a raggiungere il limite di spazio finanziario consentito.

PIAO 2025 - 2027		DIRETTORE GENERALE			AFFARI GENERALI			SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE			TUTELA AMBIENTALE			FABBRICATI			INFRASTRUTTURE			POLIZIA PROVINCIALE		
CCNL	Figure professionali	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027
Dirigenza	Dirigente																1					
	TOT																1					
COMPARTO FUNZIONI LOCALI																						
Area O ² esperti	Operatore esperto tecnico manutentivo																3					
	TOT																3					
Area Istruttori	Agente Istruttore																			1		
	Istruttore Tecnico									1				1			1					
	Istruttore ai Servizi Amministrativi									1				1						1		
	TOT									2				2			1			2		
Area Funz ² ie di EQ	Funzionario Direttivo Amministrativo	1						1														
	Funzionario Direttivo Contabile							1														
	Funzionario Direttivo Tecnico											1										
	TOT	1						2				1										

LEGENDA
Turn over
Conferma Piao 2024 - 2026
Conferma Piao 2024 - 2026 - funzioni fondamentali

TABELLA B “RIEPILOGO PIAO 2025 – 2027”

RIEPILOGO PIAO 2025 - 2027		2025	2026	2027
Area	Figure professionali			
Dirigenza	Dirigente*	1	0	0
	TOT?	1	0	0
Area O. esperti	Operatore esperto tecnico manutentivo*	3	0	0
	TOT?	3	0	0
Area Istruttori	Agente Istruttore^	1	0	0
	Istruttore Tecnico**	3	0	0
	Istruttore ai Servizi Amministrativi****	3	0	0
	TOT?	7	0	0
Area Funz. e di EQ	Funzionario Direttivo Amministrativo*	2	0	0
	Funzionario Direttivo Contabile*	1	0	0
	Funzionario Direttivo Tecnico^	0	1	0
	TOT? GENERALE	3	1	0

LEGENDA
* Turn over
^ Conferma Piao 2024 - 2026
** N. 2 unità Turn over n. 1 unità Piao 2024 - 2026
^^ N. 1 unità Turn over funzioni fondamentali N. 2 unità Piao 2024 - 2026

Per quanto indicato in TABELLA B le assunzioni oggetto del presente PIAO 2025 – 2027 sono rappresentate da procedure già autorizzate e previste dal PIAO 2024 – 2026, con relativa copertura finanziaria nel Bilancio 2024 – 2026 e confermate nelle previsioni di bilancio 2025 – 2027 compreso la sostituzione del personale cessato e/o dimesso.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE, VINCOLI DI SPESA E ADEMPIMENTI PRELIMINARI

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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

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

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

adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);

rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);

rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

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

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

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

La Provincia di Como rispetta il valore soglia, come sopra precisato, essendo il rapporto fra spesa del personale ed entrate inferiore al 19,7%.

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

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato ed eventualmente determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- sono state neutralizzate ed escluse dal conteggio, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 104/2020, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

In particolare, sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate, che individua il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni;

- la legge 79 del 29 giugno 2022 "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR, all'art.1 comma 4-ter prevede che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1- bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58";
- inoltre, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi la Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo n. 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria n. 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche.

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

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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

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

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

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

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero:

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

Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale:

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

Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive:

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

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

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

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

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

CESSAZIONI

TABELLA C “PENSIONAMENTI ANNO 2025”

(previsti alla data del presente documento)

N?	COSTO COMPLESSIVO	CATEG?	PROFILO PROF?	DECORRENZA	UGS?	SETTORE / SERVIZIO	FUNZIONI	TIPOLOGIA PENSIONE
1	€ 46.395,73	FE0	Funzionario direttivo contabile	22/09/2025	21/09/2025	S2.07 SERVIZIO BILANCIO		PENSIONE ANZIANITA' ANTICIPATA
2	€ 36.927,90	IS1	Catalogatore Bibliotecario	01/06/2025	31/05/2025	S2.18 SERVIZIO BIBLIOTECHE-TURISMO-TERZO SETTORE	Delegate	PENSIONE DI VECCHIAIA

Totale costo complessivo annuo personale previsto nel bilancio di previsione **2025/2027**, con domanda di pensionamento formalizzata alla data del presente documento, **€ 83.323,63**.

TABELLA D “CESSAZIONI PER DIMISSIONI VOLONTARIE”

(previsti alla data del presente documento)

N?	COSTO COMPLESSIVO	CATEG?	PROFILO PROF?	DECORRENZA	UGES?	SETTORE / SERVIZIO	FUNZIONI	TIPOLOGIA PENSIONE
1	€ 46.395,73	FE0	Funziario del mercato e servizi per il lavoro	15/01/2025	14/01/2025	S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	ASSEGNATE POLITICHE DEL LAVORO	DIMISSIONI VOLONTARIE

Nel triennio 2025/2027, l'Ente si riserva la facoltà di attuare il turn over delle figure professionali/inquadramenti sopra evidenziate o effettuare assunzioni di personale con figure professionali/inquadramenti diversi ma nel limite finanziario complessivo come sopra determinato.

PROGRESSIONI VERTICALI

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

PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2025-2027 FUNZIONI FONDAMENTALI

Il programma di reclutamento di risorse umane della Provincia di Como nel corso del triennio **2025/2027**, mira a potenziare i settori più nevralgici e a oggi in sofferenza proprio per la carenza di organico, secondo valutazioni connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende portare avanti, al fine di prospettare una struttura organizzativa che sia effettivamente in grado, non solo di perseguire le finalità istituzionali, ma anche gli obiettivi strategici e di valore pubblico, così come circostanziati nella sezione del presente PIAO, dedicata al piano delle performance.

In relazione ai margini di spesa, si rende necessario procedere al completamento del completamento del piano **2024/2026** e alla sostituzione del turn over del personale tenuto conto delle cessazioni previste così come indicato in **TABELLA A e TABELLA B**.

Per quanto indicato nelle tabelle sopra indicate le assunzioni oggetto del presente **PIAO 2025 – 2027** sono rappresentate da procedure già stanziare e previste dal **PIAO 2024 – 2026** e da sostituzione del personale cessato e/o dimesso.

VERIFICA DELL'IMPEGNO FINANZIARIO DEL PRESENTE PIANO

Le assunzioni oggetto del presente PIAO 2025 – 2027 sono rappresentate da procedure già autorizzate e previste dal PIAO 2024 – 2026, con relativa copertura finanziaria nel Bilancio 2024 – 2026 e confermate nelle previsioni di bilancio 2025 – 2027, compreso la sostituzione del personale cessato e/o dimesso.

FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE DA REGIONE LOMBARDIA

Nel corso del mese di maggio 2024 sono stati perfezionati gli schemi delle nuove Intese per le funzioni regionali conferite a Città Metropolitana e alle Province relative al triennio 2024/2026 Deliberazione della Giunta regionale n. 2417 del 28 maggio 2024 e dell'Intesa-Quadro tra Regione e Città metropolitana. I documenti citati definiscono il contingente di personale impiegato e da impiegare sulle funzioni confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015 in materia di protezione civile, politiche sociali, cultura, sport e turismo e vigilanza ittico-venatoria, come di seguito indicato:

Intesa tra Regione Lombardia, UPL e Province lombarde per l'esercizio delle funzioni regionali confermate, ai sensi delle leggi regionali 19/2015 e 32/2015 Triennio 2024-2026																		
	CULTURA			RUNTS			PROTEZIONE CIVILE			TURISMO			VIGILANZA ITTICO VENATORIA			TOTALI		
	Contingente effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026	Contingente effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo* 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo* 2026**	Contingent e effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026	Contingent e effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingente finanziabile aggiuntivo 2026	Contingent e effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingent e finanziabil e aggiuntivo 2026	Contingent e effettivo	Contingente finanziabile aggiuntivo 2024-2025	Contingent e finanziabil e aggiuntivo 2026
COMO	3	0	0	1	0	1	4	2	2	6	0	1	14	1	0	28	3	4

oltre alla dotazione di personale finanziabile per le attività relative al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) indicata nel prospetto, si rende possibile la dotazione di n. 1 unità, retribuita con i fondi di cui all'art. 53, comma 3 del D.Lgs 117/2017.

Pertanto, nei limiti dei contingenti di personale indicati dall'Intesa per la gestione delle funzioni regionali delegate, la Provincia procederà direttamente alle assunzioni di personale necessario all'adeguato esercizio delle funzioni stesse, mediante l'attuazione di procedure di mobilità, concorsuali, utilizzo di graduatorie vigenti o utilizzo di graduatorie di altri Enti, a completamento e/o mantenimento della dotazione organica ottimale rispetto al personale in servizio.

TABELLA E “PERSONALE DELEGATE AL 31/12/2024”

CCNL	PROFILO	N°
COMPARTO FUNZIONI LOCALI		
Area degli Istruttori (EX C)	Agente istruttore	11
	Istruttore - Catalogatore bibliotecario	3
	Istruttore ai Servizi Amministrativi	9
	Istruttore tecnico	2
	TOT°1	25
Area dei Funzionari e di EQ (EX D)	Ufficiale direttivo	2
	Funzionario direttivo Amministrativo	1
	Funzionario direttivo Tecnico	2
	TOT°2	5
DIPENDENTI	TOTALE GENERALE	30

S2.01 POLIZIA LOCALE-FUNZIONI L.56/2014-FUNZIONI DELEGATE R.L.	13
S2.18 SERVIZIO BIBLIOTECHE-TURISMO-TERZO SETTORE	11
S2.19 SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	6
TOTALE DIPENDENTI FUNZIONI CONFERMATE	30

Occorre precisare che le assunzioni nell'ambito delle funzioni delegate confermate da Regione Lombardia non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 11/1/2022, poiché ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (n. 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, sono escluse dal conteggio.

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

SERVIZI PER IL LAVORO

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

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

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

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

- Legge 27 dicembre 2017 n. 205 - art. 1, commi 793, 794, 797 e 807 e decreto di riparto n. 2807 del 5 luglio 2019 che stanziava a favore di Regione Lombardia 26,3 milioni di euro all'anno

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

Con DGR 1607/2023 è stato approvato lo schema di Convenzione tra Regione Lombardia, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro per il triennio 2024/2026 che prevede a favore delle Province per ciascuna annualità gli stanziamenti per il Personale pre-potenziamento (ex L.205/2017 art.1 commi 793 e segg.), il Personale Potenziamento, gli Oneri di funzionamento e gli Oneri di funzionamento connessi al raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2024.

Di seguito, si evidenzia la tabella della dotazione organica del personale dedicato alle funzioni del mercato del lavoro, nell'ambito del potenziamento, risulta così costituita

TABELLA F S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO POTENZIAMENTO				
Area	Profilo professionale	AGGIORNAMENTO 31.12.2024	LIMITE PRUDENZIALE ASSUNZIONI A RISORSE VIGENTI	DA ASSUMERE
Area degli Istruttori	Istruttore del mercato del lavoro	49	54	5
	Istruttore tecnico informatico	2	2	0
	Istruttore amministrativo	1	1	0
	Tot.	52	57	5
Area dei Funzionari	Funzionario del mercato e servizi per il lavoro (Compresi n. 4 Funzionari per mobilità obbligatoria Ex Comune di Campione d'Italia)	21	22	1
	Funzionario informatico statistico	2	2	0
	Funzionario specialista in processi di orientamento al lavoro	3	4	1
	Funzionario specialista in mediazione culturale	0	1	1
	Funzionario amministrativo	0	0	0
	Tot.	26	29	3
	Dirigenti		1	1
Totale		79	87	

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

TABELLA G		
S1.06 SETTORE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO		
CONVENZIONE		
Area	Profilo professionale	AGGIORNAMENTO 31.12.2024
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativi	3
	Tot.	3
Area degli Istruttori	Istruttore contabile	1
	Istruttore tecnico informatico	1
	Istruttore amministrativo	14
	Tot.	16
Area dei Funzionari	Funzionario amministrativo	2
	Tot.	2
	Totale	21

Occorre evidenziare che, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 11/1/2022, ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126.

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

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

MODALITA' DI RECLUTAMENTO

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

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

Per quanto riguarda la **mobilità volontaria**, non essendo intervenuta ad oggi la proroga della previsione contenuta nell'articolo 3, comma 8, della legge 56/2019 (cosiddetta "legge concretezza"), ai sensi del quale "...al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001", a decorrere dall'01/01/2025 le amministrazioni pubbliche dovranno esperire l'attivazione della mobilità per la copertura delle dotazioni vacanti, propedeuticamente all'avvio delle procedure concorsuali.

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

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

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

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

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

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

Infine, il DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023 all'art. 3-ter, riconosce, anche agli enti locali, la possibilità di assumere, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali, giovani laureati con contratto di apprendistato o, attraverso apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con

contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari. I contratti di apprendistato e le convenzioni con le istituzioni universitarie devono essere stipulati entro il 31 dicembre 2026. E' prevista altresì, la possibilità, nei limiti delle facoltà assunzionali, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato.

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

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

CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Si dà atto che relativamente al presente Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2025-2027 si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori previsto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, con il quale il Collegio dei Revisori ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, ai sensi del citato art. 4 del DM 11 gennaio 2022, previste nel medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027.

DISPOSIZIONI FINALI

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 e il piano annuale 2025 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) pone lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche al centro delle sue strategie di riforma e investimento. La formazione e il potenziamento delle conoscenze, competenze e capacità dei dipendenti pubblici rappresentano elementi chiave per una gestione efficace delle risorse umane, costituendo il fulcro del processo di innovazione e modernizzazione delle amministrazioni.

Tenuto conto della **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025**, in cui sono definiti principi, obiettivi e strumenti per valorizzare il capitale umano, con l'intento di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi pubblici, si prevede la predisposizione dello sviluppo formativo con tre diversi ambiti

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

Questa sezione riguarda la pianificazione strategica della formazione del personale, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- **Individuazione delle priorità strategiche**, mirate alla riqualificazione e al rafforzamento delle competenze, sia tecniche che trasversali;
- **Valutazione e utilizzo delle risorse disponibili**, interne ed esterne, da mobilitare per l'implementazione delle strategie formative;
- **Definizione degli obiettivi e dei risultati attesi**, sia qualitativi che quantitativi, con un focus sul miglioramento delle competenze, sul livello di istruzione e sulla specializzazione dei dipendenti, per rispondere in modo efficace alle esigenze dell'organizzazione.

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio: formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.). Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti in tale ambito, con particolare attenzione ai **neoassunti**.

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

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

FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI – PARTE GENERALE + PARTE SPECIFICA RISCHIO ALTO (16 ore)	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper lavorare in condizioni di piena sicurezza anche in situazioni di rischio alto
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	ESTERNO

ADDETTO PRIMO SOCCORSO GRUPPO B E C – PRIMA FORMAZIONE (12 ore)	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper intervenire in caso di emergenza sanitaria
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	ESTERNO

ADDETTO PREVENZIONE INCENDIO ATTIVITÀ LIVELLO 2 – PRIMA FORMAZIONE (8 ore)	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza

Competenze attese	Saper intervenire in caso di incendio e organizzare l'evacuazione in sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	ESTERNO

CORSO DI FORMAZIONE "LAVORI IN QUOTA E UTILIZZO DEI DISPOSITIVI DI TERZA CATEGORIA"	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper svolgere lavori in quota in sicurezza con l'uso di DPI idonei
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI FORMAZIONE TEORICO-PRATICO PER "LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI AGRICOLI O FORESTALI A RUOTE"	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper condurre trattori agricoli o forestali in sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE

Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI FORMAZIONE TEORICO - PRATICO PER "LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARRELLI ELEVATORI INDUSTRIALI SEMOVENTI CON CONDUCENTE A BORDO"

Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper utilizzare carrelli elevatori industriali semoventi in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO PER L'UTILIZZO DI MINI MACCHINE MOVIMENTO TERRA (MINIESCAVATORE E MINIPALA)

Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper utilizzare mini-macchine movimento terra in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO “ADDETTI ALL’UTILIZZO DI MOTOSEGHE”	
Obiettivi dell’azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper utilizzare motoseghe in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI "ADDETTO ALLA CONDUZIONE DI TERNE"	
Obiettivi dell’azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper condurre terne in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI FORMAZIONE TEORICO - PRATICO PER "LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI ELEVABILI (PLE) CON STABILIZZATORI"	
Obiettivi dell’azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza

Competenze attese	Saper condurre piattaforme di lavoro mobili elevabili con stabilizzatori
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DECESPUGLIATORE E TAGLIO ERBA

Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper utilizzare decespugliatori ed effettuare taglio erba in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO SEGNALETICA CANTIERI MOBILI

Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper installare correttamente la segnaletica di cantieri mobili
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE

Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO ADDETTO TRABATTELLI	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper utilizzare trabattelli in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO PES PAV PEI	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper operare sugli impianti elettrici in piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

CORSO DI LAVORO IN SPAZI CONFINATI	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper lavorare in spazi confinati
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI – PARTE GENERALE	
Obiettivi dell'azione formativa	Svolgere il lavoro in condizione di sicurezza
Competenze attese	Saper lavorare in condizioni di piena sicurezza
Area formativa	Obbligatoria - Sicurezza sul lavoro
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	IN DEFINIZIONE

PRIVACY E DATA PROTECTION	
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire una panoramica accessibile ed ambiti di applicazione della normativa GDPR
Competenze attese	Proteggere i dati personali all'interno della struttura pubblica
Area formativa	Obbligatoria - Anticorruzione e trasparenza
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	
Obiettivi dell'azione formativa	illustrare e analizzare le corrette strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione
Competenze attese	Comprendere il sistema di gestione dei rischi
Area formativa	Obbligatoria - Anticorruzione e trasparenza
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	SYLLABUS

LA GESTIONE DEL COMPLESSO EQUILIBRIO TRA DIRITTO AMMINISTRATIVO E PRIVACY	
18-set-25	SESSIONE MATTINA O POMERIGGIO
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire conoscenze tecniche ed amministrative

Competenze attese	Migliorare la gestione dei dati della P.A.
Area formativa	Obbligatoria - Anticorruzione e trasparenza
Destinatari	AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO DEI DATI
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	TRUST DATA SOLUTION

MODELLI ORGANIZZATIVI E MISURE DI SICUREZZA AI SENSI DELL'ART. 32 GDPR	
13-mar-25	SESSIONE MATTINA O POMERIGGIO
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire conoscenze tecniche in materia di GPDR
Competenze attese	Migliorare la gestione dei dati della P.A.
Area formativa	Obbligatoria - Anticorruzione e trasparenza
Destinatari	AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO DEI DATI
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	TRUST DATA SOLUTION

FORMAZIONE TRASVERSALE

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

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

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

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

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

IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. 36/2023)	
Obiettivi dell'azione formativa	Conoscere i principi e la nuova disciplina normativa
Competenze attese	Ottimizzazione dei procedimenti amministrativi affidati
Area formativa	74 Appalti e contratti
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	SYLLABUS

INTRODURRE ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE	
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire una panoramica accessibile e chiara sull'intelligenza artificiale, includendo definizioni, principi di funzionamento e principali ambiti di applicazione
Competenze attese	Fornire una panoramica accessibile e chiara sull'intelligenza artificiale, includendo definizioni, principi di funzionamento e principali ambiti di applicazione.
Area formativa	78 Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	SYLLABUS

SOFT SKILL	
Obiettivi dell'azione formativa	Migliorare efficacia relazionale, sviluppo Leadership e Teamwork, rafforzare il problem solving, potenziare intelligenza emotiva
Competenze attese	Sviluppo delle capacità di comunicazione interne, miglioramento dinamiche di gruppo, acquisizione di competenze per analisi complesse, maggiore flessibilità ai cambiamenti, miglioramento dell'esercizio della leadership
Area formativa	78 Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)
Destinatari	TRASVERSALE DIRIGENTI E RESPONSABILI DI EQ
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	IN DEFINIZIONE

La Provincia di Como, inoltre, promuove per i Dirigenti e per i Funzionari Responsabili di EQ, la partecipazione al percorso universitario denominato **“Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche – LEADPA”** predisposto dalla Scuola di Alta Formazione dell'Università di Bergamo in collaborazione con Università degli Studi di Milano-Bicocca e Università degli Studi di Brescia. Il corso mira a formare i nuovi leader della PA: esperti nella gestione manageriale, promotori di innovazioni e consapevoli delle opportunità e dei rischi della digitalizzazione, capaci di generare valore per la comunità e le organizzazioni in cui operano.

OFFICE 365	
Obiettivi dell'azione formativa	Migliorare utilizzo applicativo e sviluppo potenzialita'
Competenze attese	Acquisizione di competenze digitali
Area formativa	72 Innovazione digitale
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	INTERNO

CORSO DI MICROSOFT EXCEL BASE	
Obiettivi dell'azione formativa	Introduzione all'utilizzo dell'applicativo ed esercitazioni pratiche
Competenze attese	Acquisizione di competenze informatiche di base
Area formativa	72 Innovazione digitale
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	UPEL

CORSO DI INGLESE BASE	
Obiettivi dell'azione formativa	Introduzione al livello linguistico base per la gestione di una conversazione
Competenze attese	Acquisizione di competenze linguistiche di base

Area formativa	78 Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	UPEL

CORSO DI MICROSOFT EXCEL AVANZATO	
Obiettivi dell'azione formativa	Potenziamento delle conoscenze per utilizzo dell'applicativo ed esercitazioni pratiche
Competenze attese	Acquisizione di competenze informatiche avanzate
Area formativa	72 Innovazione digitale
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	UPEL

COPILOT - INTELLIGENZA ARTIFICIALE	
Obiettivi dell'azione formativa	Migliorare utilizzo applicativo e sviluppo potenzialita' connesse all'uso dell'intelligenza artificiale per la P.A.
Competenze attese	Acquisizione di competenze digitali connesse all'utilizzo office 365
Area formativa	72 Innovazione digitale
Destinatari	RESPONSABILI DI EQ + Servizio informatici
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	ESTERNO

CORSO PIATTAFORMA MAGGIOLI E PROCUREMENT	
Obiettivi dell'azione formativa	Potenziamento delle conoscenze per utilizzo consapevole della piattaforma di E-procurement della Provincia di Como
Competenze attese	Acquisizione di competenze applicative e gestionali in materia per le procedure di affidamento
Area formativa	74 Appalti e contratti
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	MAGGIOLI

INTRODUZIONE AL VOIP	
Obiettivi dell'azione formativa	Introdurre l'utilizzo del sistema di telefonia VOIP per la sede centrale della Provincia di Como
Competenze attese	Acquisizione di competenze funzionali al centralino digitale
Area formativa	72 Innovazione digitale
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	ESTERNO

Formazione specialistica

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori dei Settori e servizi determinati. Viene richiesta dai Dirigenti di Settore al Servizio sviluppo Risorse umane e attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

CONTABILITA ACCRUAL	
Obiettivi dell'azione formativa	Integrare i processi di gestione interna con il nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.
Competenze attese	Acquisizione di competenze tecniche per la gestione degli atti di gestione del Bilancio
Area formativa	69 Finanza, contabilità e tributi
Destinatari	S1.03 SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE
Metodologie da adottare	FORMAZIONE ON LINE
Formatore	RGS

CODICE DEGLI APPALTI	
Obiettivi dell'azione formativa	Aggiornamento e applicazione del D.lgs. 36/2023 e s.m.i.
Competenze attese	Acquisizione di competenze tecniche ed amministrative
Area formativa	74 Appalti e contratti
Destinatari	TRASVERSALE
Metodologie da adottare	CORSI IN AULA
Formatore	ESTERNO

Risorse Finanziarie

Le risorse economiche per la realizzazione delle attività formative interne e per le iscrizioni ai corsi esterni sono quelle stanziare su appositi capitoli di Bilancio come di seguito indicato:

CAPITOLO	20760/5
STANZIAMENTO	15.000,00 €
CAPITOLO	20770/0
STANZIAMENTO	1.000,00 €

Monitoraggio

Il Servizio Sviluppo Risorse Umane dell'Ente cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e il rilascio degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente. A tale scopo ogni singolo dipendente dovrà aver cura di inviare tutta la documentazione secondo le indicazioni in essere.

Infine, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, ad esempio, il grado di utilità riscontrato e/o il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Governance del PIAO

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

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

Nell'ottica di un progressivo e costante miglioramento degli strumenti di pianificazione e programmazione, è stato avviato nel secondo semestre del 2023 un nuovo progetto, supportato da formazione specialistica, volta alla revisione totale della pianificazione strategica 2024-2026 e dei conseguenti livelli di programmazione operativa, anche attraverso l'introduzione di nuovi strumenti informatici e, in particolare, di un nuovo sistema di codifica degli obiettivi e di gestione del ciclo della performance. Per il triennio 2025-2027 lo strumento in uso è stato esteso alla analisi e gestione dei rischi corruttivi.

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

Monitoraggio del PIAO

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

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

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