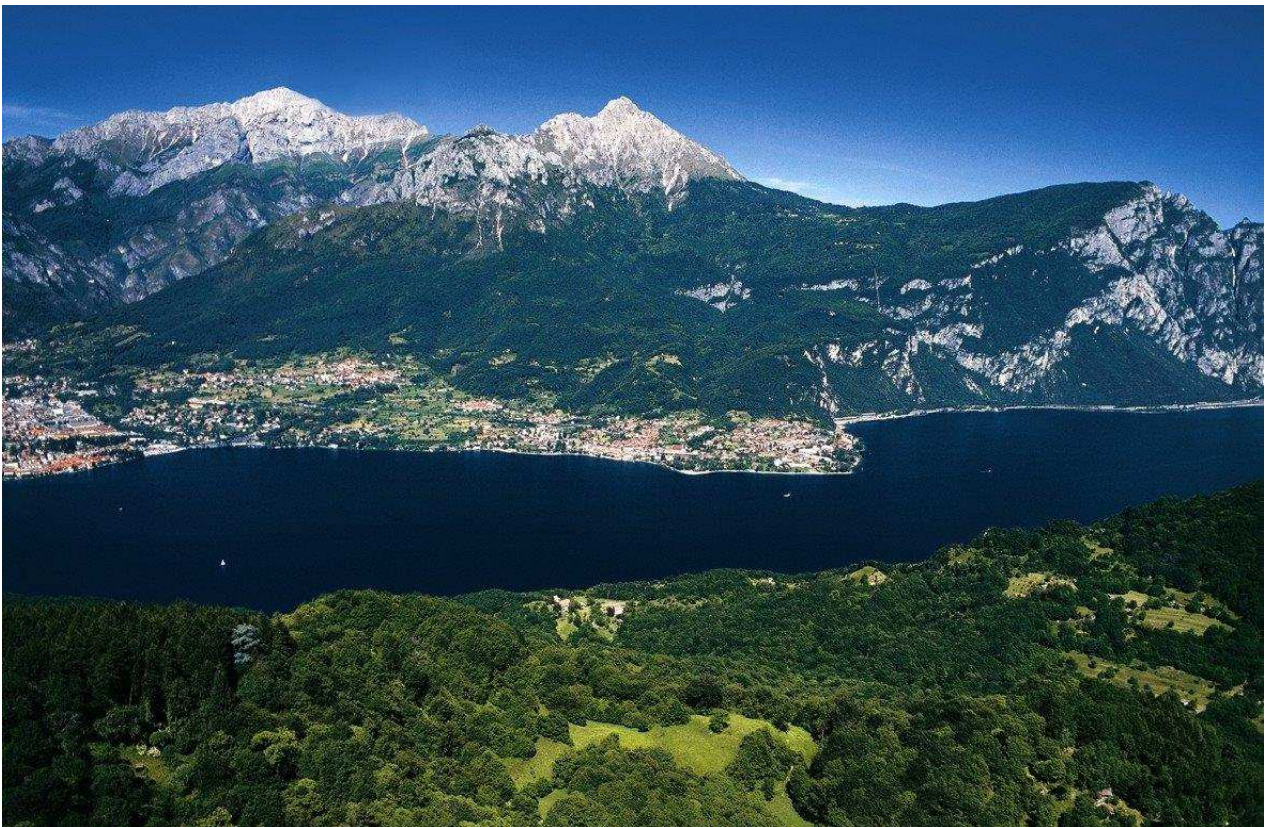




Provincia di Lecco

# PIAO

Piano integrato di attività e organizzazione  
2022/2024



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

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura finalizzata alla possibile semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## **Introduzione**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia, essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30/12/2021 (c.d. decreto Milleproroghe) al 30/04/22 e dal D.L. n. 36 del 30/04/22 al 30/06/22, rispetto al termine del 31/01 di ogni anno.

Il documento ha una programmazione triennale.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e la sua struttura segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla Linee Guida approvate.

Il documento in prima stesura per il 2022 ha l'obiettivo di creare una cornice operativa, in un'ottica di massima semplificazione, per favorire l'integrazione dei contenuti dei Piani esistenti. Nel nuovo strumento di programmazione confluiscono, infatti, i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA) e la programmazione dei fabbisogni formativi.

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

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

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

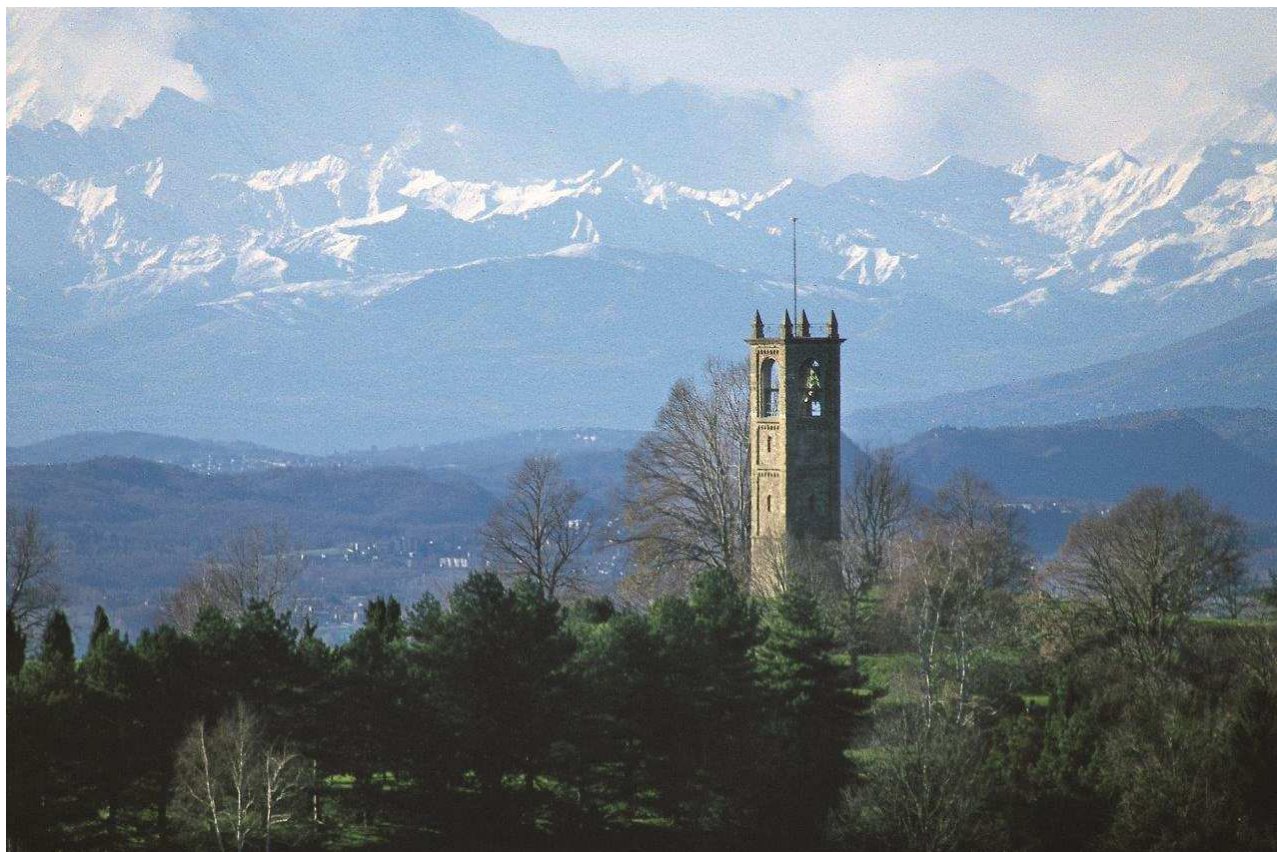
Questo nuovo documento deve avere un orientamento al "valore pubblico", inteso come l'insieme dei benefici diretti che le amministrazioni devono produrre per gli utenti. Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore pubblico in senso stretto si intende *l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini...* mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/outcome.

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

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

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

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA



### Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Provincia di Lecco

Indirizzo piazza Stazione,4 Villa Locatelli 23900 Lecco

PEC [provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it](mailto:provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it)

Partita Iva 02193970130

Codice Fiscale 92013170136

Codice Istat 097000

Codice IPA p\_LC

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

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

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

**Numero dipendenti al 31 dicembre 2021:** maschi: 92 - femmine: 117 - totale: 209

### Superficie e abitanti (dati al 31.12.2021)

intera provincia di Lecco: superficie: 80.702

abitanti: maschi: 164.868 - femmine: 169.458 - totale: 334.326

n° Comuni: 84 (di cui 39 sotto i 3.000 abitanti e 19 sotto i 5.000 abitanti)

### Territorio

Il territorio provinciale si distingue per diverse tipologie di paesaggio tra loro contrapposte.

Il paesaggio **prealpino** interessa oltre la metà della superficie territoriale, caratterizzato dalla presenza di rilievi che arrivano fino a 2.600 metri d'altezza e da un elevato grado di naturalità, considerata la prossimità con le aree densamente urbanizzate della pianura (Brianza). Nel lecchese assume aspetti peculiari la venerazione e il rispetto verso la

montagna e i suoi misteri (“sacralità delle vette”). L’idealizzazione e la mitizzazione della montagna sono state particolarmente forti nella fase di scoperta ed esplorazione alpinistica delle cime e durante gli eventi bellici.

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

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

Il **lago di Como**, conosciuto in tutto il mondo per le sue bellezze, è l’elemento naturale dominante visivamente il paesaggio. È il terzo lago italiano per superficie (146 km<sup>2</sup>) e il primo per profondità (410m) e per sviluppo perimetrale (170 km di coste). La sua caratteristica forma a “Y” rovesciata fu scavata tra le montagne in tempi remoti da un ghiacciaio. Nei secoli l’opera della natura è stata plasmata e perfezionata da quella dell’uomo. L’ininterrotto susseguirsi di borghi antichi, chiese e torri medievali, ville maestose e giardini lussureggianti si fonde armoniosamente con il blu delle acque e il verde delle Prealpi lombarde. Il **capoluogo** sorge in una conca delimitata dal Lago di Como e dalle Prealpi, circondata da maestose montagne con le creste del Resegone a farle da corona. Storicamente è uno dei primi centri industriali d’Italia grazie allo sviluppo delle industrie siderurgiche, che le conferiscono l’appellativo di “città del ferro”. In uno spazio costretto da vincoli orografici invalicabili, il paesaggio urbano lecchese si è andato disegnando per buona parte sulla base degli insediamenti produttivi legati all’attività metallurgica e meccanica. Dalle strette valli, dove gli opifici sfruttavano l’inerzia delle acque dei torrenti, agli impianti maggiori che costituivano una cortina a ridosso della ferrovia, alle infrastrutture, ai sistemi di trasporto. La riorganizzazione di buona parte di queste aeree, una volta dismesse, ha posto il tema di un riassetto della città. Oggi i grandi insediamenti industriali hanno lasciato il posto a quartieri residenziali, giardini, aree libere in attesa di una “strategia di riutilizzo”. Lecco è nota anche per essere il luogo in cui lo scrittore Alessandro Manzoni ha ambientato “I promessi sposi”, il più famoso e il più letto romanzo della lingua italiana.

## SEZIONE 2.

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE



#### 2.1 Valore pubblico

Il ciclo della performance dell'Ente, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al decreto deliberativo del Presidente n. 32 del 29.03.2021, si sviluppa come segue:

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

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio provinciale n. 10 del 28/2/2022, individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche individuate dal Piano del Governo.

Il DUP è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Provinciale, con un orizzonte temporale pari al mandato

amministrativo.

La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti:

- Parte prima: contiene per ogni singola missione/programma, e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio
- Parte Seconda: in cui sono collocati:
  - programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici;
  - piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
  - programma biennale di acquisti di forniture e prestazioni di servizi;
  - la programmazione del fabbisogno di personale al fine di soddisfare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
  - programma collaborazioni autonome e incarichi di studio, consulenza e ricerca.

In questa sottosezione vengono trattati i risultati attesi in termini di obiettivi **strategici**, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della sezione strategica del DUP alla quale si rinvia per il dettaglio. Questi obiettivi riflettono il Piano di Governo della Presidente per il quadriennio 2021/2025

Ai fini di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, si è operata una selezione degli obiettivi del DUP ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di outcome misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. La selezione effettuata ha individuato obiettivi ai quali sono attribuiti indicatori di outcome. Tali obiettivi sono collegati agli obiettivi strategici di performance.

#### Obiettivi intersettoriali:

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attuazione della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione</li><li>• Attuazione della normativa di riordino di cui al decreto legislativo n. 33/2013 in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle Pubbliche Amministrazioni</li></ul>	Amministratori Dirigenti Dipendenti Cittadini Imprese
<b>Percorso per la transizione digitale</b>	Progettare e coordinare: <ul style="list-style-type: none"><li>• lo sviluppo dei servizi in rete per utenti, ottimizzando i costi e i tempi di erogazione, promuovendo semplificazione e riorganizzazione dei processi esistenti</li><li>• le azioni funzionali all'attuazione dei cambiamenti organizzativi derivanti dallo sviluppo dei servizi</li></ul>	Esterni: cittadini imprese enti vari  Interni:

in rete e dal più complessivo avanzamento della transizione al digitale, ivi compreso lo sviluppo delle competenze necessarie

dirigenti  
dipendenti amministratori

**Revisione straordinaria dell'avanzo vincolato**

- Effettuare una verifica straordinaria dell'avanzo vincolato al 31/12/2020 per analizzare con attenzione le ragioni del mantenimento al fine di svincolare risorse finanziarie per l'Ente.
- Monitorare la formazione, ai fini della riduzione, di nuovo avanzo vincolato.

Questo lavoro straordinario permetterà di aumentare le possibilità di svincolo per avere maggiori risorse proprie per investimenti e altre spese necessarie per l'Ente.

Esterni:  
cittadini  
imprese  
enti vari

Interni:  
dirigenti  
dipendenti  
amministratori

**Obiettivi per Direzione organizzativa:**

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA I - BILANCIO E FINANZE**

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
-----------------------	---------	--------------

**Predisposizione e gestione del bilancio e degli altri strumenti di programmazione finanziaria**

- Garantire un'efficace pianificazione e successiva gestione delle risorse finanziarie dell'Ente

Settori dell'Ente  
Fornitori  
Amministratori

**Gestione della contabilità dell'ente in esercizio provvisorio per garantire gli equilibri di bilancio**

**Predisposizione certificazioni e dichiarazioni a fini contabili e fiscali**



**Predisposizione del piano della performance**

- Uniformare, semplificare e coordinare gli strumenti di pianificazione traducendo le missioni e i programmi del Documento Unico di Programmazione in obiettivi operativi.
- Fornire uno strumento funzionale ad una efficace misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Settori dell'Ente  
Organismo indipendente di valutazione

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE**

**Servizio TRATTAMENTO GIURIDICO ECONO PREVIDENZIALE**

**- ORGANIZZAZIONE SELEZIONE E FORMAZIONE**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO**

**IMPATTO**

**STAKEHOLDERS**

**Processo di riorganizzazione dell'ente**

- Riorganizzazione dell'Ente in attuazione del processo di riforma di cui alla legge n. 56/2014, attraverso l'ottimizzazione delle risorse esistenti

Interni:  
Direzioni Organizzative / Servizi

Esterni:  
Stato, Regioni e altri Enti locali

**Organizzare procedure selettive pubbliche per l'ente ed a supporto degli enti locali del territorio provinciale**

- Espletare procedure concorsuali nel caso di assunzioni di personale e fornire attività di supporto agli enti locali minori della provincia organizzando le procedure concorsuali stesse, previa adozione di convenzione

Interni: dirigenti e dipendenti di tutti i settori

Esterni: collaboratori coordinati e continuativi, enti locali del territorio provinciale e loro dipendenti

**Fornire aggiornamento professionale al personale dipendente e supporto formativo agli enti locali minori**

- Aggiornamento e formazione professionale per migliorare le conoscenze professionali e per rafforzare le competenze del personale dipendente dell'ente e delle altre pubbliche amministrazioni

**Verifica ed attuazione norme sulla prevenzione e sicurezza dei lavoratori**

- Predisporre atti e azioni per un ambiente di lavoro salubre

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

### Servizio CULTURA TURISMO E SPORT

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Sistema museale della provincia di Lecco</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento della visibilità dei musei e delle raccolte del territorio</li></ul>	Operatori museali, Musei, Visitatori
<b>Promozione di servizi ed attività culturali di rilevanza locale per aumentare la competitività del territorio provinciale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinare le attività di promozione e valorizzazione del patrimonio culturale nell'ambito della Cabina di Regia sovraprovinciale per la promozione culturale e turistica della destinazione "Lago di Como"</li></ul>	Cittadini, enti pubblici, associazioni, pro loco, operatori del settore, turisti, scuole
<b>Valorizzazione del compendio di villa monastero - casa museo e giardino botanico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorizzazione della Casa Museo e del Giardino Botanico e implementazione/ottimizzazione dell'utilizzo del Centro convegni</li></ul>	Visitatori - Aziende - Enti e associazioni

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI

### SERVIZIO SUA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Cura delle attività necessarie, propedeutiche e conseguenti alla stipulazione dei contratti dell'intero ente, sia in forma pubblica - amministrativa, che sotto forma di scrittura privata</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ottimizzazione dei tempi e delle procedure per la conclusione sia in forma pubblica amministrativa che sotto forma di scrittura privata dei rapporti contrattuali fra Ente e privati, nonché degli strumenti negoziali fra Enti</li><li>• Gestione dell'albo delle imprese al fine di garantire l'affidamento dei lavori/servizi mediante procedura negoziata a cottimo fiduciario garantendo il rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità, trasparenza e rotazione</li></ul>	Tutti i settori dell'Ente
<b>Gestione dell'albo provinciale dei manutentori e tecnici e dei professionisti.</b>		
<b>Sua Lecco (stazione unica appaltante della provincia di Lecco) cura di tutte le attività amministrative volte all'acquisizione di</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantire uniformità ed omogeneità delle procedure nel rispetto dei principi di efficacia, economicità, e pubblicità dell'azione amministrativa</li></ul>	Tutti i Settori; Enti Locali aderenti alla SUA Lecco

lavori, beni e servizi per tutti i settori dell'ente ed a favore degli Enti Locali aderenti nel rispetto dell'art. 37 del d. lgs. 50/2016

- Maggiore caratterizzazione del patrimonio viario della Provincia e rendere omogenea l'immagine della Provincia stessa, senza aggravio economico
- Enti, cittadini
- Affidamento in gestione, a soggetti privati e/o pubblici, degli spazi presenti all' interno e degli spazi limitrofi alle rotonde poste lungo le strade provinciali**

### DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI

#### Servizio EDILIZIA SCOLASTICA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Progettazione di interventi sulla base di bandi statali o regionali a totale/parziale copertura economica e con esclusione dal patto di stabilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazione infrastrutture rispondenti alle esigenze del territorio (edilizia scolastica, strutture culturali)</li> </ul>	<p>Interni: Settore istruzione/cultura/demanio</p> <p>Esterni: Dirigenti scolastici, Villa Monastero, Fondazione S. Maria del Lavello</p>

### DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA'

#### Servizio CONCESSIONI E RETI STRADALI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Progetti PNRR (aree interne – attuatore Provincia di Como)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo e realizzazione interventi finanziati nell'ambito del Progetto Aree Interne Alto Lago di Como, di cui risulta attuatore la Provincia di Como in quanto interessata da un maggior numero di Comuni. Accordo sottoscritto con la provincia di Como.</li> </ul>	<p>Regione Lombardia - Provincia di Como - Comuni – Cittadini</p>

**Realizzazione di nuove infrastrutture**

**Adeguamento e miglioramento del grado di servizio rete stradale esistente**

- Adeguamento sistema infrastrutturale e della mobilità con nuove progettazioni in variante e/o adeguamento sede stradale lungo le tratte di competenza provinciale
- Contribuire alla riduzione dei costi per il sistema produttivo favorendo la competizione territoriale
- Agevolare il transito e la competitività del sistema turistico sulle zone a valenza ambientale del territorio
- Contribuire alla sicurezza per gli utenti della strada e migliorare il grado di servizio della rete stradale

Comuni della Provincia, cittadini, utenti della strada, Associazioni di Categoria (ACI, CCIAA, FAI, Confindustria Lecco, UPI ecc), Provincia di Como, Sondrio e Bergamo, Monza-Brianza, Parchi e Comunità Montane

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA'**

**Servizio PROTEZIONE CIVILE**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO**

**IMPATTO**

**STAKEHOLDERS**

**Ricognizione dei mezzi e delle attrezzature della colonna mobile provinciale, con la tenuta e la gestione dei materiali, attrezzi e automezzi e verifica delle dotazioni delle organizzazioni di volontariato di protezione civile, con la loro catalogazione nell'ambito del coordinamento provinciale**

- Analisi delle risorse umane e materiali anche in relazione con gli Enti istituzionali e le Organizzazioni di Volontariato
- Acquisizione pareri e nulla osta per le attuazioni di interventi di Protezione civile
- Integrazione e implementazione dei mezzi e delle attrezzature della Colonna Mobile Provinciale

Comuni della Provincia, Comunità Montane e Parchi, Regione Lombardia, cittadini, Gestori di infrastrutture, Organizzazioni di Volontariato, Parchi e Comunità Montane

**Mantenimento funzionale e in efficienza del Centro Polifunzionale di Emergenza Interprovinciale di Erba e della struttura satellite di Sala al Barro a Galbiate**

- Prove di funzionalità delle dotazioni del Centro Polifunzionale di Emergenza e incentivazione e sostegno degli interventi di prevenzione dal rischio idrogeologico lungo i corsi d'acqua condotti dagli enti locali, quale cura del territorio per la sicurezza del bene comune

Comuni della Provincia  
Regione Lombardia  
Cittadini  
Gestori di infrastrutture  
Organizzazioni di Volontariato

**Attività operativa di prevenzione lungo i corsi d'acqua**

- Esercitazioni e verifiche piani di Protezione Civile, attrezzature e mezzi

Parchi  
Comunità Montane

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA'**

**Servizio TRASPORTI E MOBILITA'**

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<p><b>Sviluppo della rete infrastrutturale ciclabile e dei siti di interscambio, dando attuazione al piano provinciale della mobilità ciclabile, sviluppando l'attività di programmazione, progettazione, direzione lavori con i Comuni, i Parchi e le Comunità Montane. Attuazione finanziamento bando emblematico Fondazione Cariplo/Regione Lombardia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmazione, aggiornamento, implementazione e attuazione del Piano Provinciale della Mobilità Ciclabile quale sviluppo strutturale di una rete delle ciclopiste con classificazione dei percorsi e itinerari dal livello nazionale, regionale, provinciale e locale</li> <li>• Sviluppo di una rete di mobilità strutturale e strutturata stabile e organica alle infrastrutture lineari quali strade e ferrovie, in una prospettiva di mobilità dolce ed ecosostenibile</li> <li>• Realizzazione e gestione di nuovi tratti di ciclopiste in accordo e in sinergia con le Amministrazioni comunali</li> <li>• Sviluppo di nuovi tratti di piste ciclabili e completamento di tratti esistenti, compresa la gestione e la manutenzione ove di competenza</li> </ul>	<p>Comuni della Provincia, Regione Lombardia, Enti Parco e Comunità Montane, Province lombarde, Associazioni, Università, Autorità di Bacino del Lario.</p>

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE**

**Servizio AFFARI GENERALI**

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<p><b>Attività di comunicazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere l'immagine dell'Amministrazione garantendo il</li> </ul>	<p>Esterni:</p>

	<p>coordinamento della comunicazione istituzionale e il flusso informativo tra Amministrazione e cittadini</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare la conoscenza dell'attività dell'Ente nei diversi ambiti di competenza</li> <li>• Favorire la semplificazione e l'ammodernamento dei rapporti con il pubblico.</li> </ul>	<p>cittadini</p> <p>imprese</p> <p>Media</p> <p>Interni:</p> <p>referenti della comunicazione, amministratori dirigenti, dipendenti iscritti al Progetto eventi</p>
<b>Progetto Servizio Europeo Area Vasta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare la conoscenza delle politiche comunitarie all'interno delle istituzioni locali e favorire le loro capacità e potenzialità di accesso ai finanziamenti europei</li> </ul>	<p>Esterni:</p> <p>Comuni, Comunità Montane</p>

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE

### Servizio POLIZIA PROVINCIALE

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Attività coordinamento volontari (Gev e Guardie ittico-venatorie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenzione e repressione delle condotte in contrasto con la normativa in materia di caccia e pesca</li> </ul>	Stato, nella sua qualità di titolare del rapporto di appartenenza con la fauna selvatica, Amministrazioni pubbliche, Cittadini
<b>Attività di educazione alla legalità negli istituti scolastici - società civile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educazione alla legalità, sensibilizzazione in materia di tutela ambientale e di conoscenza del patrimonio faunistico</li> <li>• Conoscenza delle norme comportamentali in materia di sicurezza stradale.</li> </ul>	Studenti e cittadini

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO

### Servizio CENTRI PER L'IMPIEGO E SERVIZI AL LAVORO

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Realizzare politiche attive e azioni per l'inserimento lavorativo di persone disabili e delle fasce deboli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il Collocamento Disabili costituisce un punto di riferimento sul territorio per le persone disabili disoccupate in cerca di occupazione e per i datori di</li> </ul>	Comuni, Ambiti Distrettuali Socio sanitari, Lavoratori, Imprese, Regione Lombardia, Enti pubblici (Prefettura, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL,

lavoro soggetti agli obblighi della Legge 68/99. E' inoltre un interlocutore per le istituzioni, enti, associazioni, sindacati ecc. che necessitano di consulente e collaborazioni

ATS, ASST, UST, ITL), Enti Accreditati, Cooperative Sociali di tipo A e B, Associazioni e Fondazioni.

- Il Servizio Fasce Deboli si rivolge ai residenti della Provincia di Lecco e utenti dei Servizi Socio assistenziali dei Comuni, dei Servizi Specialistici delle ATS della Brianza e ASST di Lecco, nonché dei presidi privati e pubblici per i quali siano previsti interventi di sostegno/preparazione all'ingresso del mondo del lavoro, ad esclusione di quelli individuati all'art.1 della legge 68/99 (Coll. Disabili) per i quali la Commissione Invalidi abbia dichiarato la possibilità di collocamento al lavoro

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO

### Servizio ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Raccolta dati per l'aggiornamento dell'Osservatorio scolastico provinciale finalizzato all'analisi delle iscrizioni/classi/indirizzi di studio/ esiti finali e del pendolarismo delle scuole superiori e dei centri di formazione professionali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Osservatorio scolastico provinciale svolge un'importante funzione di monitoraggio nell'ottica di analizzare, attraverso numerosi indicatori e dati, l'evoluzione del sistema scolastico, al fine di orientare al meglio le politiche per l'istruzione</li> </ul>	Scuole secondarie/Agenzie formative, Ufficio Scolastico, Comitato rete scolastica

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII - AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

### Servizio AMBIENTE E ACQUE

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
-----------------------	---------	--------------

<b>Gestione impianto di aspirazione acque lago di annone est e monitoraggio effetti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire la tutela del bacino attraverso l'asportazione di fosforo, azoto e zolfo e il monitoraggio dei conseguenti effetti</li> </ul>	Comuni, Cittadini
<b>Tutela delle acque e dei corpi idrici superficiali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutelare l'Ambiente e salvaguardare la salute dei cittadini</li> </ul>	Cittadini, Comuni, Associazioni di categoria
<b>Difesa del suolo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutelare l'Ambiente e salvaguardare la salute dei cittadini</li> </ul>	Cittadini, Comuni, Associazioni di categoria, Imprese
<b>Valutazione ambientale di piani e progetti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutelare e valorizzare l'Ambiente e la salute dei cittadini</li> </ul>	Cittadini, Comuni, Parchi, Associazioni di categoria, Imprese e Privati
<b>Sanzioni in materia ambientale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutelare l'Ambiente e contrastare comportamenti illeciti in materia ambientale</li> </ul>	Cittadini, Comuni, Parchi, Associazioni di categoria, Imprese e Privati

## DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII - AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

### Servizio PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPATTO	STAKEHOLDERS
<b>Adeguamento del PTCP alla l.r. 31/2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotarsi di un PTCP aggiornato e funzionale per il successivo adeguamento dei PGT comunali</li> </ul>	Enti locali

#### 2.1.1 PNRR

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

#### Progetti di edilizia scolastica

**Agenda ONU 2030**



#### Goal 4: Istruzione di qualità



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

**Riferimento  
PNRR**

**Missione 3** – Infrastrutture per una mobilità sostenibile Componente 1 – Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università

Investimento 3.3: Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell’edilizia scolastica

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

**Progetti  
finanziati**

1. I.I.S. VIGANO' IN MERATE. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA
2. IIS BACHELET IN OGGIONO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA
3. IIS PARINI IN LECCO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA
4. ISTITUTI SCOLASTICI DIVERSI. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ADEGUAMENTO DEGLI IMPIANTI ELEVATORI
5. IIS BADONI IN LECCO. INTERVENTI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DELL'ISTITUTO SCOLASTICO E DELLA PALESTRA
6. ISTITUTO FUMAGALLI IN CASATENOVO. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA
7. IIS MEDARDO ROSSO IN LECCO. INTERVENTI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DELL'ISTITUTO SCOLASTICO E DELLA PALESTRA
8. IIS ROTA IN CALOLZIOCORTE. REALIZZAZIONE PALESTRA A SERVIZIO DELL'ISTITUTO SCOLASTICO
9. I.I.S. FIOCCHI IN LECCO. RIQUALIFICAZIONE ARCHITETTONICA, FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA PALESTRA E SPAZI ACCESSORI

**Progetti  
presentati**

- I.I.S. AGNESI IN MERATE. REALIZZAZIONE NUOVA PALESTRA
- I.I.S. ROTA IN CALOLZIOCORTE. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - LOTTO 1
- I.I.S. FIOCCHI IN LECCO. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: MIGLIORAMENTO SISMICO - LOTTO 1
- I.I.S. BOVARA IN LECCO. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - LOTTO 1 ISTITUTO SCOLASTICO
- ISTITUTO FUMAGALLI IN CASATENOVO. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE CORPO PALESTRA CON RELATIVE AULE E CORPO PREFABBRICATO

- I.I.S. VIGANO' IN MERATE. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: MIGLIORAMENTO SISMICO ISTITUTO SCOLASTICO
- I.I.S. PARINI IN LECCO. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: MIGLIORAMENTO SISMICO – LOTTO 1 ISTITUTO SCOLASTICO
- I.I.S. BACHELET IN OGGIONO. INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE: MIGLIORAMENTO SISMICO - LOTTO 1 ISTITUTO SCOLASTICO

**Descrizione**

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

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

**Stakeholder**

Studenti e famiglie

**Progetti “Aree interne” – viabilità stradale**

**Agenda ONU 2030**



**Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture**

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

**Riferimento PNRR**

Missione 5 (M5C3)

**Progetti**

**finanziati**

1. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE
2. SP 66 DI VENDROGNO
3. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE
4. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE - VALVARRONE e PAGNONA
5. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE – VALVARRONE
6. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE - TACENO e PREMANA
7. SP 62 DELLA VALSASSINA - CORTENOVA
8. SP 72 DEL LAGO DI COMO - COLICO

**Descrizione**

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

**Stakeholder** Cittadini

### **Progetti cultura/turismo**

**Agenda ONU  
2030**



### **Goal 11: Città e Comunità sostenibili**

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

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

**Riferimento  
PNRR**

**Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo**, Componente 3 – Cultura 4.0 (M1C3)

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

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

**Progetto**

Riqualificazione del Giardino botanico di Villa Monastero a Varenna

**finanziato**

**Progetto  
presentato**

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

**Descrizione**

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

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

**Stakeholder**

Turisti e visitatori

### **Progetti digitalizzazione**

**Agenda ONU  
2030**



**Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture**

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

***Digitalizzazione dei servizi pubblici***

*Servizi pubblici fondamentali: 100% online*

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

**Decennio digitale  
Europeo:  
Obiettivi digitali  
per il 2020**

**Riferimento  
PNRR**

Missione 1 – bandi digitalizzazione

**Progetto  
presentato**

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

**Descrizione**

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

**Stakeholder**

Comuni e cittadini

**Progetto Gol Garanzia di occupabilità dei lavoratori**

**Agenda ONU  
2030**



## **Goal 8:**

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

<b>Riferimento PNRR</b>	Missione 5 Inclusione e coesione - Componente 1 Riforma 1.1 Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.
<b>Progetto presentato</b>	Regione Lombardia ha presentato la proposta di Piano attuativo regionale relativo al programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori – Gol
<b>Descrizione</b>	I Centri per l'Impiego delle Province sono i soggetti attuatori. L'implementazione delle azioni di GOL, nel quadro dell'impianto delle politiche di Regione Lombardia, permette di rafforzare la dimensione universalistica dell'offerta di politiche e si intende sviluppata e fondata sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, in un quadro regolato dal governo pubblico attraverso lo strumento dell'accreditamento. GOL concorre, quindi, allo sviluppo, considerato strategico dalla Regione Lombardia, di una offerta integrata fra politiche del lavoro, formazione lungo tutto l'arco della vita, in funzione all'emersione di bisogni complessi della persona, politiche sociali e politiche di sostegno allo sviluppo.
<b>Stakeholder</b>	Giovani, lavoratori

### **2.1.2 La gestione finanziaria**

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

- all'inizio di ogni esercizio, quando viene approvato il bilancio di previsione con gli annessi documenti di carattere programmatico, con particolare riguardo al DUP;
- durante l'esercizio, quando il Consiglio è tenuto a verificare lo stato di attuazione dei programmi e la salvaguardia degli equilibri di bilancio;
- ad esercizio finanziario concluso, quando viene deliberato il Conto Consuntivo con il rendiconto dell'attività di gestione.

Dal 2015 (e per 3 mesi anche nel 2021) la particolare e straordinaria situazione finanziaria delle Province, causata dalla Legge Delrio/Renzi ha di fatto riunito o ravvicinato i primi due momenti obbligando l'Ente ad un periodo di esercizio/gestione provvisoria. I ritardi, non imputabili all'Ente, con cui è stato approvato il bilancio di previsione hanno fatto sì che i dati preventivi assestati fossero di fatto dati di preconsuntivo.

Invece con il rendiconto di gestione la programmazione di inizio esercizio viene confrontata con i risultati raggiunti, costituendo un preciso punto di riferimento per correggere le strategie ed affinare i criteri di costruzione del successivo bilancio.

Al di là delle conseguenze prodotte dalla pandemia:

- i principali tributi provinciali avevano evidenziato già nel 2019, prima della pandemia, forti e preoccupanti minori entrate;
- è sempre rimasta aperta la questione dei costi delle funzioni trasferite dalla Regione. L'obbligo di copertura integrale delle spese è stato più volte ribadito dal legislatore e

dalla giurisprudenza contabile, ma rimane la difficoltà di farsi riconoscere l'importo sul triennio e per rimborsare non solo i costi del personale ma anche tutti quelli diretti e quelli generali che l'Ente deve sostenere. È evidente la differenza di "trattamento" da parte della Regione tra la funzione legata ai centri per l'impiego, per la quale vengono rimborsati tutti gli oneri compresi quelli per il personale da assumere, rispetto alle altre funzioni delegate, per le quali si ottiene a fatica solo il rimborso delle unità di personale in servizio;

- queste due questioni legate alle risorse per il finanziamento delle funzioni fondamentali (dallo Stato) e trasferite/delegate (dalla Regione) devono essere risolte in maniera duratura per superare la questione dell'insufficienza delle risorse necessarie per poter garantire alla comunità provinciale i servizi fondamentali.

In particolare, il 2021 (anno di riferimento dell'ultimo rendiconto approvato) è stato il secondo anno in cui la pandemia da Covid19 ha influenzato la programmazione e la gestione finanziaria.

Per l'ente provinciale solo grazie ai contributi straordinari dello Stato del 2020 e del 2021 è stato possibile garantire un equilibrio di bilancio con fortissime riduzioni del gettito tributario e dei proventi da beni e servizi.

Allo stato attuale le vicende economiche legate all'auspicato termine della situazione pandemica, l'aumento sproporzionato della spesa energetica e ora la drammatica situazione derivante dal conflitto in Ucraina inseriscono elementi di instabilità sul futuro del sistema economico istituzionale dell'intera Nazione.

In questo quadro si aggiungono fattori di instabilità di sistema per l'intero comparto provinciale che continua ad avere problemi strutturali legati alla mancanza di risorse stabili di natura corrente che non consentono di gestire al meglio le funzioni fondamentali.

Si ricevono molte risorse in conto capitale, ma non si mettono le Province nelle condizioni di avere un equilibrio di parte corrente duraturo. Questo allunga i tempi di approvazione dei bilanci con conseguenti ritardi nella realizzazione delle opere pubbliche specialmente in Enti come il nostro dove non si è ancora potuto assumere un contingente minimo di dipendenti in sostituzione dei 150 dipendenti che in 10 anni hanno lasciato l'ente rendendo sempre più difficile lo svolgimento delle attività.

Fortunatamente vi è stata, dal 2019, un'inversione di tendenza per quanto concerne il finanziamento statale degli investimenti su strade e edilizia scolastica che è stata confermata con l'assegnazione e riparto di 1,4 miliardi di euro per interventi di messa in sicurezza e sostituzione di ponti e viadotti per gli anni 2024/2029 e di 1,375 miliardi di euro per interventi straordinari di manutenzione della rete viaria per gli anni 2025/2029 a favore di Province e Città Metropolitane.

Il danno irreparabile causato dalla legge Delrio/Renzi emerge in tutta la sua evidenza nel fatto che le risorse assegnate per la parte corrente del bilancio previste a regime, nel lungo periodo rappresentano solo la metà del fabbisogno, e devono assolutamente essere adeguate, soprattutto nel primo triennio considerato, prevedendone almeno il raddoppio. Ad oggi, infatti, sono previsti 80 milioni nell'anno 2022, 100 milioni nell'anno 2023 e 130 milioni nel 2024, importo assolutamente insufficiente. Tale adeguamento si rende necessario proprio per consentire al sistema delle Province di archiviare una situazione che origina dalla riforma Delrio/Renzi.

Uno stato di fatto che è irragionevole, oltre che non sostenibile, e che ha compromesso l'erogazione di servizi legati alle funzioni fondamentali a causa della scarsità di risorse e di personale.

Le Province continuano ad ottemperare a obiettivi di finanza pubblica sovradimensionati rispetto alle effettive e proprie capacità fiscali. Capacità fiscali che, per altro, non tengono

conto della progressiva riduzione delle entrate derivanti dall'Imposta Provinciale di Trascrizione, tassa che segnala la vitalità del mercato dell'auto, che è fortemente influenzato dal ciclo economico e che ora, anche a causa della crisi delle materie prime, è in continua e persistente flessione.

Nonostante tutte le difficoltà normative ed economiche la gestione finanziaria però comunque conferma la capacità dell'ente di saper affrontare l'attuale congiuntura con determinazione, nell'interesse del territorio, utilizzando tutti gli strumenti e le professionalità a disposizione.

L'equilibrio di bilancio nello scorso esercizio finanziario 2021 è stato raggiunto solo grazie a risorse straordinarie ed in particolare grazie:

- alla possibilità di applicare alla gestione corrente di competenza l'avanzo vincolato derivante dal minore utilizzo nel 2020 dei contributi straordinari per il COVID concessi, ai sensi del D.L. 34/2020 e dell'art.39 c.1 del D.L. 104/2020, per un totale di € 5.657.665,48 per far fronte allo squilibrio, da minori entrate tributarie ed extra tributarie e da maggiori spese correnti, causato dall'emergenza sanitaria da Covid 19;
- all'ulteriore contributo straordinario concesso, ai sensi dell'1 c.823 L.178/2020, sempre per far fronte alle minori risorse dovute all'emergenza sanitaria anche nel 2021, per complessivi € 894.716,51.

Il Bilancio di previsione 2022 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 11 del 28/2/2022.

Successivamente allo scopo di procedere alla verifica degli equilibri di bilancio il Dirigente della Direzione organizzativa I Bilancio e Finanze ha richiesto a tutti i Dirigenti della Provincia di effettuare i necessari controlli. Sulla base delle relazioni e dei dati inviati da tutte le Direzioni organizzative e delle decisioni assunte dall'Amministrazione provinciale, la Direzione I Bilancio e Finanze, ha proceduto alla verifica delle segnalazioni in merito agli scostamenti previsionali e ha redatto una relazione sulla situazione generale della gestione 2022, evidenziando uno squilibrio di bilancio di competenza per la parte corrente, mentre si dimostra il permanere degli equilibri per la parte investimenti di competenza, per la gestione residui e per la gestione di cassa.

### 2.1.3 Standard di qualità

Il processo per la **definizione e misurazione degli standard di qualità** va collocato all'interno dell'impianto metodologico che le amministrazioni pubbliche devono attuare per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per attuare quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance". In particolare per la Provincia di Lecco la rilevazione della customer satisfaction rientra nel progetto più ampio che comprende anche la certificazione della qualità ISO.

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

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

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

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

La certificazione di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001 è presupposto indispensabile per i Centri per l'Impiego per poter operare come Servizio accreditato in Regione Lombardia.

Inoltre la certificazione di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001 è necessaria per la Stazione Unica Appaltante della Provincia di Lecco in base all'art. 38, comma 4 lett. b) del d.lgs. 50/2016 in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza da parte di ANAC, il quale prevede quale requisito premiante per ottenere tale qualificazione la "presenza di sistemi di gestione della qualità conformi alla norma ISO 9001 degli uffici e dei procedimenti di gara, certificati da organismi accreditati per lo specifico scopo ai sensi del regolamento CE 765/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio".

Anche nel 2022 la società affidataria del servizio ha confermato la certificazione.

Nel rapporto di audit sono stati evidenziati i punti di forza dell'organizzazione in particolare l'elevato coinvolgimento e spirito di partecipazione di tutte le persone coinvolte dell'organizzazione e l'applicazione efficace a tutti i livelli del Sistema di Gestione della Qualità.

#### 2.1.4 Rapporti con gli stakeholder

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

- **Stazione unica appaltante:** centrale di committenza a servizio di Comuni e altri enti locali, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, che permette una maggiore professionalità, qualità ed efficacia dell'azione amministrativa, creando le condizioni per una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure e un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici (n° 80 Comuni convenzionati).
- **Difesa civica territoriale:** servizio per garantire l'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione, cui i cittadini possano rivolgersi per segnalare situazioni di disagio o disfunzioni, che possono interessare l'attività della pubblica amministrazione. Il difensore civico può contribuire a evitare processi e ricorsi costosi, a individuare



tempestivamente casi particolarmente problematici e disinnescare potenziali conflitti (n° 67 Comuni convenzionati).

- **Centro Servizi Territoriale:** gestione del sistema informatico sovracomunale, delle licenze, dei backup e dei server, supporto e assistenza agli enti aderenti nella gestione documentale e tecnico-informatica, per innalzare il livello dei servizi e continuare sulla strada della innovazione e della digitalizzazione, rendere la pubblica amministrazione sempre più moderna, efficace ed efficiente e soprattutto più vicina ai cittadini. E' stato attivato un progetto ambizioso di partenariato pubblico privato per la gestione del CST, progetto pilota in Italia, che ha portato alla crescita qualitativa e quantitativa dei Comuni convenzionati in un'ottica di sviluppo programmato delle competenze digitali (n° 54 Comuni convenzionati).
- **Assistenza e consulenza** costante agli enti in materia di personale, formazione, servizi finanziari, appalti e contratti. La Provincia di Lecco possiede al proprio interno le conoscenze e le competenze per supportare i Comuni del territorio, molti dei quali di dimensioni ridotte, in un'ottica di razionalizzazione delle risorse economiche e umane sempre più indispensabile nella gestione della cosa pubblica, per una pubblica amministrazione più moderna, efficiente ed efficace.
- **Stazione di progettazione:** attività della Provincia di Lecco a supporto dei Comuni attuata in via prioritaria attraverso la predisposizione di progetti, la direzione dei lavori, il supporto tecnico in materia di interventi viabilistici in prossimità della viabilità provinciale.
- **Concorsi e procedimenti disciplinari (UdP):** dal 2018 la Provincia si occupa di organizzare concorsi e procedure selettive del personale e di gestire in forma associata i procedimenti disciplinari per i Comuni. Il servizio è un valido strumento di supporto, soprattutto per gli enti di minori dimensioni, creando sinergie positive, economie di scala e contenimento dei costi a vantaggio dell'azione amministrativa (n° 33 Comuni convenzionati per concorsi e 18 per UdP).
- **Servizio europeo di area vasta:** per cogliere le opportunità della progettazione europea e favorire l'accesso ai fondi comunitari, favorendo le occasioni di crescita del territorio in un momento di riassetto istituzionale e di lenta ripresa economica. La Provincia ha aderito, con il Comune capoluogo, al progetto Lombardia Europa 2020 sottoscritto da Regione Lombardia, Anci Lombardia e Provincia di Brescia, finanziato dal Fondo sociale europeo con servizi di formazione e accompagnamento per gli enti locali utili al reperimento di finanziamenti per i Comuni e le Province all'interno della programmazione della Commissione europea (n°45 Comuni convenzionati).
- **Sistema museale della provincia di Lecco:** la Provincia di Lecco gestisce il Sistema museale che coordina funzioni e azioni volte alla valorizzazione dei musei, delle raccolte museali e delle collezioni per migliorare e incrementare la qualità e quantità dei servizi offerti all'utenza. Al Sistema aderiscono gli enti locali e i soggetti pubblici o privati con la disponibilità di musei, raccolte museali, collezioni, ecomusei e beni culturali e che condividano gli obiettivi di promozione e di valorizzazione del patrimonio, previa approvazione e sottoscrizione di una Convenzione. Il Sistema collabora per la realizzazione e la promozione delle attività organizzate dalle realtà museali aderenti, accogliendo le richieste, con l'impegno di portare a conoscenza dei cittadini e turisti l'attività dei musei e di migliorare i servizi (n°17 Comuni convenzionati, 2 Comunità montane, 1 Ente Parco e 9 altri soggetti).

In relazione a tutti i servizi erogati la Provincia di Lecco ha effettuato anche nel 2021 una rilevazione della **customer satisfaction**, seguendo le disposizioni impartite dalla Delibera n. 88/2010 della CIVIT "Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art.1, c.1, del D.Lgs. 20 dicembre 2009, n.198)".

A partire dall'anno 2019, la Provincia si è posta l'obiettivo di raccogliere informazioni sulla valutazione percepita dai propri utenti. Vuole infatti conoscere il loro punto di vista al fine di meglio comprendere i loro "bisogni" e le loro "aspettative". Infatti rilevare la customer satisfaction per la Provincia di Lecco significa attivare un orientamento verso il cliente/utente, rafforzando la relazione e l'ascolto degli stessi, ed un orientamento verso il miglioramento della qualità dei propri prodotti/servizi, valutando la rispondenza degli stessi ai bisogni reali dei destinatari.

Tutti i "portatori di interesse" hanno ricevuto il modulo di proprio interesse, hanno potuto compilarlo in tutte le sue parti e ritrasmetterlo alla Provincia via mail. Nel modulo al cittadino-utente è stata riconosciuta la possibilità di esprimere, oltre al giudizio, anche proposte e suggerimenti.

In merito ai destinatari dell'attività di rilevazione i servizi di supporto della struttura hanno privilegiato l'invio dei questionari agli utenti interni, ad esempio la Direzione Organizzativa I Bilancio e Finanze ha scelto i Dirigenti, le Posizioni Organizzative e i referenti maggiormente coinvolti nell'attività contabile – amministrativa.

Per quanto riguarda gli utenti esterni dettagliando i destinatari a cui sono stati somministrati i diversi questionari si evince:

Direzione Organizzativa	Destinatari rilevazione
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA I</b>	gli enti locali del territorio in merito principalmente all'attività di consulenza e di supporto nelle tematiche contabili.
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA II</b>	gli enti locali del territorio in merito ai seguenti servizi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione concorsi pubblici per i comuni della Provincia di Lecco convenzionati</li> <li>- Servizio di consulenza in materia di personale.</li> <li>-</li> </ul>
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA III</b>	Il <i>Servizio SUA</i> ha interpellato gli enti locali aderenti alla Stazione Unica Appaltante che hanno usufruito del servizio. Il <i>Servizio Pianificazione Territoriale</i> ha effettuato la rilevazione del grado di soddisfazione del servizio di fornitura di cartografia a supporto della pianificazione comunale erogato.
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV</b>	Il <i>Servizio Viabilità e Infrastrutture</i> ha inviato il questionario agli enti locali, imprese e professionisti che hanno usufruito del servizio Concessioni e Trasporti Eccezionali Per il <i>Servizio Protezione Civile – Trasporti e Mobilità</i> gli stakeholders individuati sono stati: i gruppi comunali di protezione civile, le associazioni di protezione civile, le autoscuole, le imprese di consulenza per il trasporto privato e automobilistico, le imprese di noleggio con conducente autobus e le autofficine per le revisioni auto. Il Servizio Ambiente ha inviato i questionari ai funzionari di altri enti, aziende e consulenti e soggetti privati.
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA V</b>	i Comuni della Provincia di Lecco
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI</b>	Il questionario è stato inviato ad aziende, Comuni e utenti per i servizi di collocamento mirato, sportello stage, ufficio IDO e Centro Risorse Donne.

Dall'ultima rilevazione effettuata per i servizi resi nel 2021 i risultati emersi dalla rilevazione rivolta agli stakeholders esterni ed interni sono rispettivamente nel dettaglio:

RIEPILOGO RISULTATI QUESTIONARI stakeholders esterni											
		CONTABILITA' GENERALE		RISORSE UMANE		CULTURA - TURISMO		SUA		PATRIMONIO e DEMANIO	
		Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio
CONOSCENZA	Chiarezza e completezza a risposte ricevute	4	9,8	25	9,3	47	8,9	36	9,2	5	7,0
	Possibilità di utilizzare canali "alternativi" (internet, telefono, social media) attivati dalla Provincia	4	9,3	25	9,1	47	8,7	35	9,0	5	7,4
CORTESIA E COMPETENZA	Disponibilità e competenza del personale	4	9,8	25	9,4	47	9,3	36	9,4	5	8,4
	Ascolto ricevuto in termini di modo e di tempo	4	9,8	25	9,3	47	9,3	36	9,2	5	7,2
PUNTUALITA'	Facilità nell'individuare l'ufficio competente	4	9,5	25	9,2	47	8,9	36	9,2	5	7,6
	Tempestività delle risposte alle richieste o istanze	4	9,8	25	9,2	47	9,1	36	9,2	5	5,8
<b>GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA QUALITA'</b>		<b>4</b>	<b>9,8</b>	<b>25</b>	<b>9,2</b>	<b>47</b>	<b>9,0</b>	<b>35</b>	<b>9,2</b>	<b>5</b>	<b>7,0</b>

		TERRITORIO		VIABILITA'		PROTEZIONE CIVILE - TRASPORTI		AMBIENTE		POLIZIA PROVINCIALE		LAVORO	
		Tot. n.	Media giudizio	Tot. n.	Media giudizio	Tot. n.	Media giudizio	Tot. n.	Media giudizio	Tot. n.	Media giudizio	Tot. n.	Media giudizio
CONOSCENZA	Chiarezza e completezza a risposte ricevute	7	8,9	25	8,7	40	8,4	27	9,3	21	8,3	1183	9,7
	Possibilità di utilizzare canali "alternativi" (internet, telefono, social media) attivati dalla Provincia	7	8,7	25	8,4	40	8,3	27	8,7	20	8,2	1183	9,9
CORTESIA E COMPETENZA	Disponibilità e competenza del	7	9,0	25	8,9	40	8,8	27	9,5	21	8,5	1183	9,7
	Ascolto ricevuto in termini di modo e di	7	9,0	25	8,8	40	8,8	27	9,4	21	8,3	1183	9,9
PUNTUALITA'	Facilità nell'individuare l'ufficio competente	7	8,7	25	8,6	40	8,6	26	9,2	19	7,8	1183	9,9
	Tempestività delle risposte alle richieste o	7	9,1	25	8,5	40	8,6	27	9,1	20	8,2	1183	9,9
<b>GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA QUALITA'</b>		<b>7</b>	<b>9,0</b>	<b>25</b>	<b>8,7</b>	<b>40</b>	<b>8,6</b>	<b>26</b>	<b>9,2</b>	<b>21</b>	<b>8,4</b>	<b>1183</b>	<b>9,9</b>

<b>totale questionari ricevuti</b>	<b>1.418</b>
<b>media raggiungimento</b>	<b>8,9</b>

La Provincia è convinta che per essere efficace, il coinvolgimento degli stakeholder deve essere mutato da mero strumento di gestione del rischio ad un elemento profondamente radicato nella pianificazione strategica dell'Ente. Per questo anche il coinvolgimento degli stakeholder interni è fondamentale per stabilire un terreno comune e per rafforzare l'effettivo coinvolgimento.

In questa fase gli stakeholders interni all'Ente sono stati individuati nei responsabili dei diversi servizi provinciali, unicamente per i servizi "di supporto", Economato, Contabilità generale, Risorse Umane e SUA.

RIEPILOGO RISULTATI QUESTIONARI stakeholders interni									
		ECONOMATO		CONTABILITA' GENERALE		RISORSE UMANE		SUA	
		Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio
CONOSCENZA	Chiarezza e completezza risposte ricevute	23	9,3	23	9,6	8	9,6	8	9,1
	Possibilità di utilizzare canali	23	9,2	23	9,4	8	9,5	8	9,1
CORTESIA E COMPETENZA	Disponibilità e competenza del personale	23	9,3	23	9,7	8	9,8	8	8,8
	Ascolto ricevuto in termini di modo	23	9,4	23	9,7	8	9,8	8	8,8
PUNTUALITA'	Facilità nell'individuare l'ufficio competente	23	9,4	23	9,6	8	9,6	8	8,6
	Tempestività delle risposte alle richieste o istanze	23	9,4	23	9,7	8	9,5	8	8,5
<b>GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA QUALITA'</b>		<b>23</b>	<b>9,3</b>	<b>23</b>	<b>9,7</b>	<b>8</b>	<b>9,6</b>	<b>8</b>	<b>8,8</b>




		PATRIMONIO		AFFARI GENERALI	
		Totale n.	Media giudizio	Totale n.	Media giudizio
CONOSCENZA	Chiarezza e completezza risposte ricevute	10	9,2	10	9,9
	Possibilità di utilizzare canali "alternativi" (internet, telefono, social media) attivati dalla Provincia di Lecco	10	8,8	10	9,4

<b>CORTESIA E COMPETENZA</b>	Disponibilità e competenza del personale	10	8,9	10	9,7
	Ascolto ricevuto in termini di modo e di tempo	10	8,6	10	9,6
<b>PUNTUALITA'</b>	Facilità nell'individuare l'ufficio competente	10	8,4	10	9,4
	Tempestività delle risposte alle richieste o istanze	10	8,3	10	9,4
<b>GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA QUALITA'</b>		<b>10</b>	<b>8,8</b>	<b>10</b>	<b>9,6</b>

<b>totale questionari ricevuti</b>	<b>82</b>
<b>media raggiungimento</b>	<b>9,3</b>

Facendo la media dei due target di riferimento emergono i seguenti risultati:

**Risultati complessivi  
(stakeholders interni + esterni)**

<i>direzione organizzativa - servizio</i>	<b>giudizio complessivo sulla qualità</b>	<b>n. questionari con valutazione al di sotto di 5</b>	<b>n. questionari con valutazione compresa tra 5 e 7</b>	<b>n. questionari con valutazione compresa tra 8 e 10</b>	<b>n. tot. questionari ricevuti</b>	<b>% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10</b>
						
<i>economato</i>	9,3	0	0	23	23	<b>100%</b>
<i>contabilità generale</i>	9,7	0	0	27	27	<b>100%</b>
<i>risorse umane</i>	9,3	0	1	32	33	<b>97%</b>
<i>cultura sua</i>	9,0	0	2	45	47	<b>96%</b>
<i>patrimonio</i>	9,1	0	5	38	43	<b>88%</b>
<i>pianificazione territoriale</i>	8,2	1	4	10	15	<b>67%</b>
<i>viabilità</i>	9,0	0	0	7	7	<b>100%</b>
<i>protezione civile - trasporti</i>	8,7	0	7	18	25	<b>72%</b>
<i>ambiente</i>	8,6	0	8	32	53	<b>60%</b>
<i>affari generali</i>	9,2	0	1	25	26	<b>96%</b>
<i>polizia provinciale</i>	9,6	0	0	10	10	<b>100%</b>
	8,4	0	5	16	21	<b>76%</b>

lavoro - istruzione media	9,9	0	0	1183	1183	100%
	<b>9,1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>1.466</b>	<b>1.513</b>	<b>97%</b>

La media delle valutazioni complessive del 2021, considerando sia i feedback degli utenti esterni che di quelli interni, per tutti i servizi è molto buona, registrando un punteggio di 9,1 con una percentuale del 97% di questionari con un giudizio compreso tra 8 e 10 (1.466 questionari raccolti su un totale di 1.513 somministrati, nel 2020 erano stati 1.230 questionari raccolti su un totale di 1.271 somministrati).

Il Servizio Mercato del Lavoro, nell'ottica di una maggiore digitalizzazione dei processi, sta pianificando la realizzazione di un format online di questionario per la rilevazione della customer satisfaction di utenti e aziende che si rivolgono ai vari servizi con la possibilità di ampliare la platea di destinatari coinvolgendo anche i beneficiari del nuovo programma nazionale "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" (GOL).

Per gli anni successivi, come già anticipato, si vuole dedicare l'attenzione in maniera privilegiata ai Comuni che sono per l'ente gli stakeholder principali, intendendo la Provincia come la Casa dei Comuni, una Provincia che sia a disposizione degli enti locali presenti sul territorio.

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

### 2.1.5 Semplificazione e digitalizzazione

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

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

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

L'ufficio per la transizione al digitale partecipa alle iniziative di ricerca, collaborazione e osservatori proposti dal mondo accademico e della ricerca in un'ottica di positiva collaborazione che possa favorire lo scambio di contenuti e esperienze.

L'obiettivo della trasformazione digitale dell'ente va ben oltre la dematerializzazione, avviata fin dal 2012, bensì mira alla digitalizzazione, ovvero, di un ripensamento delle modalità di gestione e erogazione dei servizi in chiave digitale facendo delle scelte con grande consapevolezza per una digitalizzazione efficace e garantire all'utenza servizi digitali che funzionano.

La complessa transizione è stata affrontata con un approccio innovativo, che abbina le esigenze delle persone a ciò che è tecnologicamente fattibile e ciò che è praticabile dal punto di vista dell'Ente. La programmazione delle attività è fortemente improntata al principio della *user centricty* al fine di allineare lo sviluppo e l'erogazione dei servizi con le esigenze attuali e prossime degli utenti.

La Provincia ha avviato il percorso per la **transizione al digitale** nel 2019, occupandosi delle strategie dell'innovazione digitale, che comportano la necessità di riprogettare, rivedere, riorganizzare i servizi. L'obiettivo è quello di giungere a una **digitalizzazione** estesa e a un contestuale ripensamento delle modalità di gestione e erogazione dei servizi. Favorire il processo di digitalizzazione, utilizzando soluzioni informatiche e software idonei a facilitare i servizi, rappresenta un fondamentale elemento di forza per contrastare possibili attività illegali.

La Provincia ha approvato l'Agenda digitale quale piano operativo contenente le linee d'azione strategiche e attuative per la realizzazione della transizione al digitale dell'ente secondo il cronoprogramma 2021-2022. Il percorso di attuazione, già a buon punto per quanto riguarda le Istanze on line, procede con l'attuazione delle attività legate agli open data. Per queste attività sono previsti indicatori di misurazione all'interno del Piano della Performance.

L'**Agenda digitale** 2021/2022 approvata con decreto deliberativo n.129 del 08/10/2021 ha intrapreso un percorso ricognitivo per fornire un esaustivo livello di conoscenza rispetto all'Ente e allo scenario in cui opera e in cui si opererà nel breve-medio periodo, nonché della coerenza di questa con il quadro di riferimento nazionale. L'attività è volta ad identificare la strategia di innovazione della Provincia e articolarla in linee operative di intervento.

La Provincia di Lecco evidenzia un quadro d'insieme decisamente positivo, garantendo un adeguato livello di corrispondenza rispetto alla maggior parte degli obiettivi di trasformazione digitale previsti (Servizi, Dati, Piattaforme e Infrastrutture). In particolare, la Provincia ha provveduto ad avviare tutte le linee d'azione del Piano Triennale dell'Informatica più urgenti e risulta perfettamente in linea con le scadenze previste.

Il lavoro si è quindi concentrato sulla mappatura dei servizi attualmente erogati dagli uffici della Provincia con l'obiettivo di definire una strategia di digitalizzazione. A tal proposito è stato predisposto un piano di digitalizzazione dei servizi con una prospettiva temporale di 2 anni.

I procedimenti amministrativi dell'Ente sono mappati e, con cadenza semestrale, ogni Dirigente e Responsabile di Servizio effettua il monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza. Il monitoraggio avviene mediante:

- verifica del numero di procedimenti che hanno superato i tempi previsti
- verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi



- attestazione dei controlli da parte dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio volti a evitare ritardi

Il risultato del monitoraggio è effettuato da ciascun Dirigente e pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia.

Di seguito un elenco dei servizi digitalizzati ad alta priorità previsti e realizzati nel biennio 2021/2022

- Concorsi e selezione personale
- Patrocinio
- Richiesta utilizzo sala don Ticozzi
- Richiesta utilizzo Villa Monastero
- Affidamento gestione rotonde su strade provinciali
- Rilascio materiale cartografico
- Danni provocati dalle proprietà provinciali: richiesta di risarcimento
- Locali e strutture scolastiche: concessione utilizzo
- Tirocini extracurricolari presso aziende pubbliche e private
- Accesso ai documenti
- Stage e tirocini scolastici e universitari
- Centro servizi territoriale – Cst – richiesta adesione
- Attività estrattiva: rilascio autorizzazione
- Inquinamento elettromagnetico: autorizzazione esercizio linee elettriche sotto i 150.000 volt
- Scarichi acque reflue in corpo idrico superficiale, suolo, sottosuolo: rilascio autorizzazione e provvedimenti
- Protezione civile: organizzazione Fiumi sicuri
- Difensore civico territoriale – richiesta di intervento e di riesame accesso agli atti
- Segnalazioni e reclami
- Centro multimedia: prestiti, consulenze, interventi in classe

La Provincia ha inoltre aderito al '**Progetto nazionale 1000 Esperti**' volto alla semplificazione normativa e procedimentale per l'attuazione del PNRR sostenendo le amministrazioni territoriali nelle attività di semplificazione, nel recupero dell'arretrato e nel miglioramento dei tempi effettivi di conclusione di procedimenti amministrativi e le procedure complesse (in particolare nelle tematiche ambiente e territorio).

Per ciascuna procedura è stata specificata l'attività di dettaglio, la struttura coinvolta nella realizzazione e la tempificazione prevista per la realizzazione attraverso una survey somministrata da Regione Lombardia, che ha analizzato la situazione esistente, individuando anche i "colli di bottiglia".

### **Open data**

È in corso un progetto ambizioso che mira proprio a valorizzare i dati e renderli open. La valorizzazione del patrimonio informativo pubblico è un obiettivo strategico per la Pubblica Amministrazione, soprattutto per affrontare efficacemente le nuove sfide dell'economia dei dati (data economy), supportare la costruzione del mercato unico europeo per i dati definito dalla Strategia europea in materia di dati, garantire la creazione di servizi e fornire ai policy maker strumenti data-driven da utilizzare nei processi decisionali. Per fare sì che il progetto trovi compimento è necessaria la collaborazione costante da parte di tutte le Direzioni organizzative.

In tale contesto, diventa essenziale sfruttare le potenzialità del patrimonio di dati gestiti dalla Pubblica Amministrazione. Gli strumenti offerti dalla legislazione vigente, in particolare il CAD e le norme di recepimento e implementazione della direttiva INSPIRE e della direttiva Public Sector Information (PSI), ci consentono quindi di individuare nella condivisione di Open Data una delle strategie cardine per attuare la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione.

DIREZIONE ORGANIZZATIVA	NOME DEL DATASET	PRIORITÀ DI PUBBLICAZIONE
I	Macroaggregato bilancio - Incassi	Alta
I	Macroaggregato bilancio - Pagamenti	Alta
I	Tempi di pagamento	Alta (2023)
II	Concorsi	Alta
III	Gare di appalto	Alta
III	Autorizzazione paesaggistiche	Media (2023)
IV	Copertura del Piano della Protezione civile	Media (2023)
IV	Associazioni volontariato Protezione civile	Alta (2023)
V	Interventi recupero della fauna	Alta
V	Infrazioni al Codice della Strada	Alta

### Sicurezza informatica

Al fine di individuare sistemi vulnerabili e applicare le opportune contromisure riducendo il rischio di attacchi informatici, è stata pianificata l'attività più efficace per l'identificazione e la valutazione delle vulnerabilità di sistemi e applicativi ovvero il Vulnerability Assessment e Penetration Testing (VA/PT).

Il **Vulnerability Assessment** valuta il livello di sicurezza dell'infrastruttura IT e l'esposizione delle proprie componenti verso possibili attacchi informatici, esterni o interni, volti ad eludere le contromisure di sicurezza in essere al fine di ottenere l'accesso, non autorizzato, agli asset e alle informazioni aziendali. La modalità di svolgimento di questa tipologia di assessment non prevede l'esecuzione di un attacco informatico, bensì replica la fase di ricognizione focalizzata nell'analisi approfondita dello stato dei sistemi in rete per riscontrarne eventuali problemi, quali ad esempio sistemi operativi ed applicativi non aggiornati, password di default, errate politiche di accesso alle informazioni, configurazioni applicative non sicure, etc.

Successivamente è stata effettuata l'attività di **Penetration Testing** in un'ottica di sicurezza proattiva, in cui l'obiettivo dell'Ente è quello di identificare prima e verificare poi le possibili vulnerabilità del proprio sistema informativo e delle relative applicazioni. L'attività di Penetration Test fornisce infatti indicazioni in merito al reale grado di compromissibilità dei sistemi dell'Ente, rispetto a quali vulnerabilità possano rappresentare un problema ad impatto certo per il suo patrimonio informativo, perché realmente sfruttabili da un attaccante.

A conclusione delle attività previste dall'Agenda digitale, dal progetto Open data e delle attività pianificate dal Servizio ICT per il 2022, la Provincia intende approvare il **Piano triennale per la transizione digitale 2023/2025**.

### 2.1.6 Obiettivo Privacy

La Provincia ha creato un **Gruppo di lavoro intersettoriale per la privacy** che ha lavorato assiduamente per l'**adeguamento** della gestione documentale ai sensi del **Regolamento UE 679/2016** (GDPR), provvedendo alle nomine dei responsabili e i necessari adeguamenti gestionali.

Ha svolto in tal senso attività di supporto in particolare per quanto riguarda il costante adeguamento alla normativa europea in materia di privacy, di raccolta, gestione e conservazione dei dati personali mediante sistemi di videosorveglianza e geolocalizzazione e in generale ogni trattamento dei dati personali effettuato mediante sistemi di acquisizione, registrazione, conservazione e gestione di audio-videoriprese e informazioni relative ad esse o alla localizzazione geografica riguardanti le persone fisiche coinvolte, svolto in forma diretta o indiretta, dalla Provincia di Lecco.

La Direzione Organizzativa II, a cui è assegnata la competenza specifica, subito dopo la nomina del nuovo Dpo, ha provveduto all'aggiornamento del Registro dei trattamenti ed all'adeguamento alla normativa privacy delle convenzioni relative alla gestione associata delle procedure selettive per conto dei Comuni aderenti alla convezione, effettuato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 22 del 02/05/2022.

E' stato già effettuata l'attività di monitoraggio delle nomine dei responsabili esterni di competenza delle singole Direzioni Organizzative ai fini del trattamento dei dati personali ed è in fase di definizione il calendario relativo all'attività formativa in materia di privacy per il personale dipendente e per i tutti i dipendenti neo-assunti.

### 2.1.7 Legittimazione

Per quanto riguarda i **controlli esterni** il 22 dicembre 2021 la Corte dei conti ha inviato alla Provincia una nota di archiviazione con rilievo con cui, in seguito all'esame della relazione sul Rendiconto 2019, in adempimento agli obblighi posti dall'articolo 1 comma 166 della legge 266/2005, come aggiornato dall'articolo 148 bis del Tuel ha deciso di archiviare il procedimento di controllo.

La nota, che ha confermato la chiusura dei controlli, ha altresì invitato l'Ente a una indicazione completa e esaustiva dei debiti fuori bilancio, compresa la fattispecie relativa ai lavori di somma urgenza.

La risposta della Provincia è stata inviata nella stessa data e ha evidenziato che tale fattispecie si è verificata solo nell'esercizio 2019.

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

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

- a) Controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- b) Controllo sugli equilibri finanziari;
- c) Controllo di gestione;
- d) Controllo strategico;
- e) Controllo sugli organismi gestionali esterni;

f) Controllo sulla qualità dei servizi.

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

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

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

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

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

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

Il Segretario generale si avvale di un Gruppo di lavoro, costituito da dipendenti provinciali scelti sulla base di adeguate competenze e professionalità, per il compito di esercitare il **controllo interno successivo della regolarità amministrativa**. Ai sensi dell’art. 5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio 11/2013, le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa avviene con cadenza semestrale come da regolamento. Il Segretario Generale, coadiuvato dai componenti del Gruppo controlli, analizza e discute i rilievi emersi in sede di verifica degli atti sorteggiati, al fine di attuare quanto previsto dall’art. 5, comma 1 del Regolamento vigente dei controlli interni. Le determinazioni estratte e le relative griglie per il controllo di regolarità amministrativi sono depositate agli atti presso ufficio Segreteria Generale. I report dell’esito del controllo successivo di regolarità amministrativa, in caso di rilievi e/o suggerimenti, vengono trasmessi ai Dirigenti e posizioni amministrative competenti che hanno tempo 7 giorni per dare riscontro. Le relazioni semestrali vengono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente e trasmesse al Presidente, al Consiglio provinciale, al collegio dei revisori dei conti e al Nucleo di Valutazione.

I **controlli di secondo livello** nel 2022 (riferiti al 2021) sono concentrati sulle Direzioni organizzative I, II, V, VI. Il Responsabile anticorruzione ha individuato due gruppi di lavoro composti da dipendenti e a loro affidato il compito di svolgere un controllo a campione sull’applicazione di ciascuna delle misure anticorruzione descritte dai Dirigenti nelle schede anticorruzione allegate al Piano; le verifiche si riferiscono ad una annualità e a due Direzioni Organizzative, specificate dal Responsabile anticorruzione. I gruppi di lavoro effettuano le

verifiche richieste in autonomia e producono al Responsabile una relazione di dettaglio rispetto a quanto analizzato.

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

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

Il **controllo di gestione** ha ad oggetto la verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa di tutte le aree del Provincia, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati. Il controllo di gestione viene effettuato da ogni Responsabile per l'area di riferimento, avvalendosi di apposita unità organizzativa, all'interno della Direzione Organizzativa I Bilancio e Finanze, che opera anche a supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione per quanto concerne la gestione del ciclo della performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

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

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

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

## 2.2 Performance

Tale sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e dalla bozza di Linee Guida e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di

efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

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

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione già in uso che ha portato all'approvazione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance aggiornato, integrato con il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con decreto deliberativo del Presidente n. 93 del 26.07.2019, e con ultima modifica del 29.03.2021.

Nella logica della performance, ciascuna area strategica contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento delle linee di mandato del Presidente. Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede di norma, un orizzonte temporale di medio termine (almeno due/tre anni). Da ogni obiettivo strategico discendono uno o più obiettivi "operativi".

La logica della performance si basa sull'individuazione di: obiettivi strategici, obiettivi gestionali o operativi previsti per il conseguimento degli obiettivi strategici; indicatori di performance che consentono di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi; azioni o fasi da intraprendere per raggiungere gli obiettivi.

Questi aspetti rappresentano alcuni elementi costitutivi del Piano della Performance, il documento di programmazione strategico, introdotto e disciplinato dal D.Lgs. 150/2009, che rappresenta il punto di partenza del ciclo di gestione della performance.

Il Piano della Performance per gli esercizi 2022/2024 è stato approvato con decreto deliberativo n. 25 del 21/03/2022.

Ad oggi, la formalizzazione delle strategie di performance avviene attraverso la compilazione delle schede del Piano della performance. La scheda presenta un'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria attraverso l'indicazione dei correlati capitoli di PEG.

In particolare gli obiettivi sono stati definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2022-2024 (approvato unitamente al bilancio di previsione 2022-2024 con Deliberazione Consiglio provinciale. n. 9 del 04/02/2022) e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

Nello specifico ciascun obiettivo riporta il collegamento al programma triennale di riferimento e gli indicatori con i valori attesi previsti per il triennio 2022-24 ai fini della realizzazione dell'obiettivo gestionale e in una visione più ampia della strategia del DUP.

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

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Durante il 2022, nelle more della definizione delle modalità di redazione del **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), è stato avviato un lavoro di integrazione dei contenuti dei documenti programmatori dell'Ente, tra questi anche la pianificazione della prevenzione

della corruzione e della trasparenza che deve costituire parte integrante di questo documento di programmazione annuale unitario. Il PTPCT costituisce quindi stralcio del PIAO e pertanto è stato approvato con decreto deliberativo n. 36 dell'08/04/2022.

L'attività contenuta nel Piano 2022 si concretizza in particolare con azioni di integrazione tra la prevenzione della corruzione, le misure per la trasparenza e la performance dei dipendenti tramite il raccordo tra PTPCT e Piano Performance e il coinvolgimento attivo dei dirigenti e responsabili dei Servizi e delle posizioni organizzative nell'analisi della mappatura dei rischi.

Nel Piano 2022 è stato introdotto il concetto di considerare la digitalizzazione come strumento a servizio dell'anticorruzione; l'incremento del grado di automazione e di digitalizzazione di molti processi consente di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi ma costituisce anche una straordinaria misura preventiva anticorruzione.

Nella presente sottosezione del PIAO si inserisce il PTPCT 2022-24, in cui sono state associate ai processi sottesi agli obiettivi di performance le misure **specifiche**, necessarie a mitigare le categorie di rischio corruttivo ad essi collegate, e le misure di carattere **generale** che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, risultano idonee ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, hanno un'applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi ed attività della Provincia.

La Provincia ha inteso dare attuazione alla legge 190/2012 attraverso la mappatura dei procedimenti dell'ente e delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di monitoraggio del PTPCT. Il Piano prevede anche alcune **Misure generali** che si affiancano alle **Misure specifiche** (ad esempio consegna del Codice di comportamento nazionale e della Provincia all'atto di sottoscrizione dei contratti, inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage ...ect*). Tutte le misure generiche sono state introdotte nella stesura del Piano con l'indicazione del responsabile di riferimento e degli indicatori del monitoraggio; tutti i Dirigenti devono applicare le misure, la cui verifica viene effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È stato inoltre predisposto un Piano di monitoraggio condiviso con tutte le Direzioni organizzative e i referenti per effettuare le verifiche ai vari livelli previsto dal Piano durante tutto il corso dell'anno.

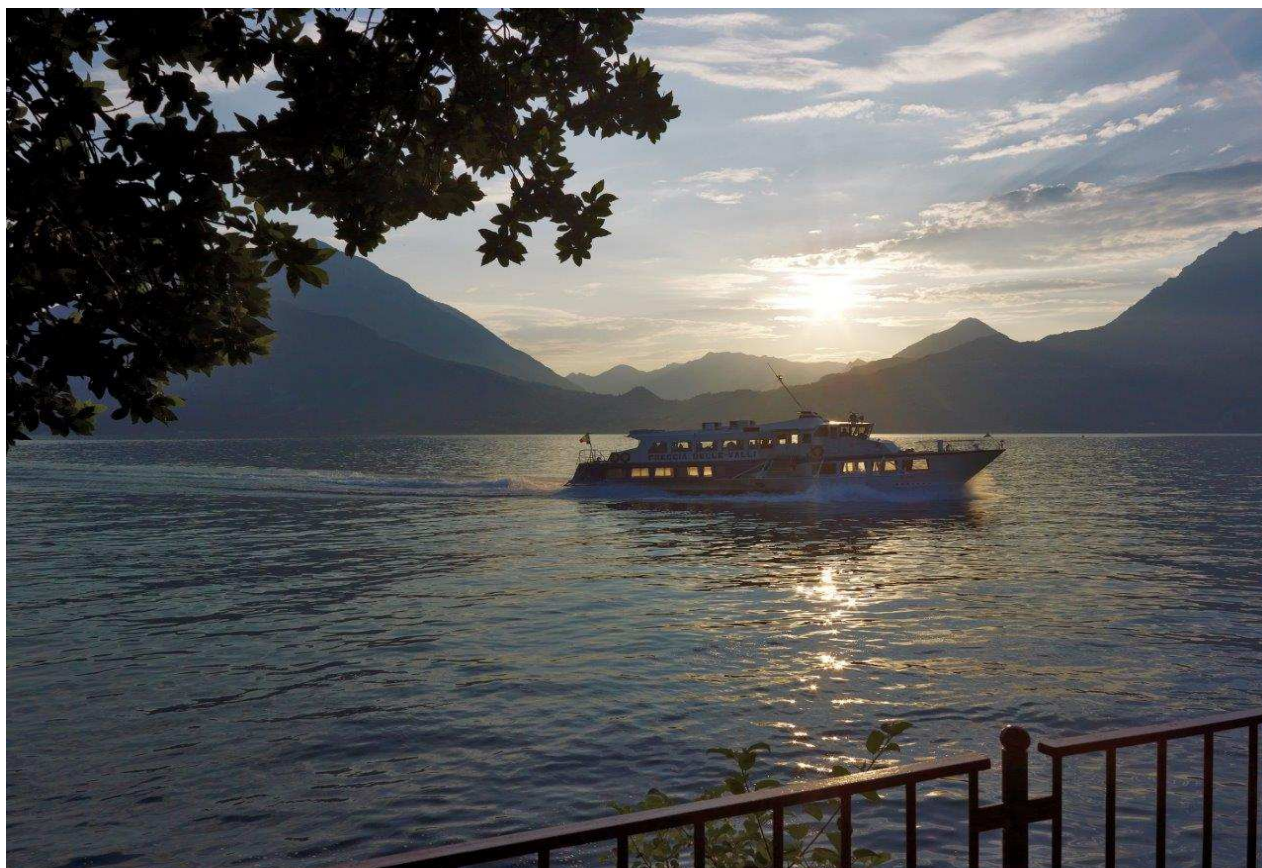
La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che realizzano per l'attuazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. L'evoluzione del Piano della Performance e l'integrazione con il Piano Anticorruzione si è concretizzata grazie ad un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione, ma soprattutto grazie ad una coerenza nella redazione degli stessi.

Il PIAO costituisce l'opportunità di unire i due piani, strettamente coesi nella loro natura di strumento di misurazione e successivamente di valutazione. Alla base della definizione delle diverse tipologie di obiettivi risiede, infatti, la medesima volontà di raggiungere, con maggiore efficienza e ottimizzando le risorse finanziarie, umane e la tempistica, la *mission* dell'Ente: "migliorare per meglio soddisfare i bisogni espressi dagli stakeholder".

È stata redatta una scheda che monitora il rispetto degli obblighi del d.lgs. n.33/2013 e della L.190/2012, integrando in questo modo il sistema di misurazione della Performance Organizzativa rispetto agli ambiti analitici di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/09, riconducibili ai macro ambiti individuati nella delibera Civit n. 104/10. La scheda è integrata nel Piano della Performance divenendo un obiettivo strategico "intersettoriale" per tutti i servizi dell'Ente.



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



### 3.1 Modello organizzativo dell'Ente

#### **Struttura organizzativa**

Lo schema organizzativo dell'Ente prevede le seguenti strutture organizzative:

- Direzione Generale
- Direzioni
- Servizi
- Strutture di Staff

#### **Direzione Generale**

La Direzione Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dal Presidente e dal Consiglio provinciale ed è titolare delle funzioni di sovrintendenza e di programmazione della gestione dell'Ente. È sovraordinata rispetto alle altre strutture dell'Ente ed è responsabile dei risultati complessivi dell'Ente.

#### **Direzioni**

Le Direzioni sono le strutture organizzative costituenti l'articolazione della Direzione Generale e, sulla base delle direttive definite dal Direttore Generale, attuano le politiche ed i programmi dell'Ente. Dispongono di un'elevata autonomia progettuale ed operativa in coerenza con gli indirizzi strategici, le politiche di intervento, gli obiettivi programmati e le risorse assegnate.

#### **Servizi**

I Servizi sono strutture organizzative costituenti articolazioni delle Direzioni dotate di omogeneità funzionale, con riferimento ai servizi forniti o alle competenze richieste, nonché di autonomia funzionale rispetto all'attività di altri Servizi operanti nell'ambito della stessa Direzione.

## Struttura di Staff

La Struttura di Staff assicura la gestione coordinata di progetti trasversali e fornisce supporto tecnico normativo e/o amministrativo nelle materie di competenza.

## La struttura organizzativa

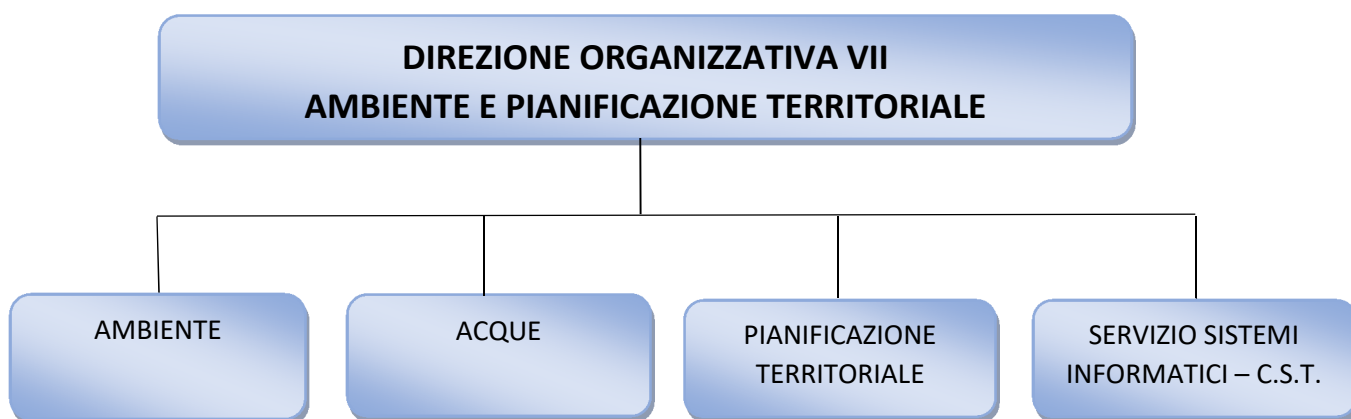
La struttura organizzativa di massima dimensione si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

- Direzione Organizzativa I: Bilancio e Finanze
- Direzione Organizzativa II: Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Organizzativa III: Appalti e Contratti
- Direzione Organizzativa IV: Protezione civile Trasporti e Mobilità - Viabilità
- Direzione Organizzativa V: Segreteria Generale
- Direzione Organizzativa VI: Lavoro e Centri per l'Impiego
- Direzione Organizzativa VII: Ambiente e Pianificazione Territoriale

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.







### Dotazione organica

La dotazione organica dell'ente suddivisa per direzioni organizzative al 01.08.2022, come da prospetti riepilogativi allegati al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 più avanti dettagliata, risulta così composta:

RIEPILOGO GENERALE	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	19	19	0
DIR.ORG.III	29	27	2
DIR.ORG.IV	41	33	8
DIR.ORG.V	25	20	5
DIR.ORG.VI	100	70	30
DIR.ORG.VII	26	24	2
<b>TOT</b>	<b>252</b>	<b>205</b>	<b>47</b>

<b>RIEPILOGO Funzioni fondamentali</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	11	11	0
DIR.ORG.III	29	27	2
DIR.ORG.IV	36	28	8
DIR.ORG.V	16	14	2
DIR.ORG.VI	5	5	0
DIR.ORG.VII	26	24	2
<b>TOT</b>	<b>135</b>	<b>121</b>	<b>14</b>

<b>RIEPILOGO Funzioni non fondamentali e potenziamento CPI</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	8	8	0
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	5	5	0
DIR.ORG.V	9	6	3
DIR.ORG.VI	95	65	30
DIR.ORG.VII	0	0	0
<b>TOT</b>	<b>117</b>	<b>84</b>	<b>33</b>

### 3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024

#### DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

##### Articolo 1 – Definizione e ambito di applicazione

Sulla base dell'ipotesi del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritta in data 4/8/2022, si disciplina la prestazione lavorativa "da remoto" intendendo per:

- a) "Lavoro da remoto": una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato finalizzata a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il lavoro da remoto presenta le seguenti caratteristiche:
  - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno;
  - dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione;
  - individuazione della postazione fissa individuata presso il domicilio del dipendente
- b) attività "lavorabili da remoto": le attività espletabili in modalità "lavoro da remoto", che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto possono essere svolte anche al di fuori di essa;
- c) "Amministrazione": Provincia di Lecco;
- d) "strumenti di lavoro da remoto": dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione;
- e) "sede di lavoro": sede abituale di lavoro del dipendente;
- f) "accordo individuale di lavoro da remoto": accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'ente e deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- la durata dell'accordo;
- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro;
- le modalità e ipotesi di recesso;
- tempi di riposo del lavoratore;
- modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni fornite sulla salute e sicurezza

## **Articolo 2 – Finalità**

Con il lavoro da remoto si intende perseguire il raggiungimento degli obiettivi dell'ente anche mediante nuove e diverse forme di flessibilità lavorative, al fine di garantire continuità della prestazione anche a fronte di particolari esigenze di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, offrendo ai lavoratori una diversa modalità di prestazione del lavoro che salvaguardi, comunque, il sistema delle relazioni personali e collettive, le aspettative legittime dei singoli in termini di formazione, crescita personale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

## **Articolo 3 – Postazione di “Lavoro da remoto”**

1. La postazione di lavoro da remoto è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono l'attività di lavoro da remoto. Tale postazione, messa a disposizione dall'amministrazione, è concessa al dipendente per la durata dell'attività. La manutenzione e la gestione dei sistemi di supporto per il/la dipendente sono a totale carico dell'Ente.

Il/la dipendente che lavora da remoto è tenuto/a a portare con sé il pc portatile che ha ricevuto in dotazione anche per i rientri in sede. Al/alla dipendente che lavora da remoto non viene fornito cellulare di servizio.

2. Per accedere al lavoro da remoto è requisito indispensabile la disponibilità, presso il proprio domicilio, di idonea linea internet.

3. La prestazione di lavoro da remoto deve effettuarsi presso il domicilio del/la dipendente. L'amministrazione, concordato con il/la lavoratore/trice il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa, procederà in via preventiva alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, e successivamente, con cadenza almeno semestrale. L'amministrazione concorderà con il lavoratore i tempi e le modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

4. Nell'utilizzo delle attrezzature il dipendente è tenuto a:

- utilizzare la postazione di lavoro esclusivamente per motivi inerenti il lavoro;
- rispettare le norme di sicurezza;
- non variare la configurazione della postazione di lavoro;
- non installare software senza la preventiva autorizzazione del Servizio Sistemi Informatici dell'amministrazione provinciale;
- non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici;
- non utilizzare collegamenti alternativi o complementari;
- non consentire ad altri l'utilizzo delle apparecchiature in dotazione

e comunque nell'utilizzo delle attrezzature che costituiscono la postazione di lavoro, il/la dipendente si impegna a prestare la cura e la diligenza del buon padre di famiglia, ponendo particolare attenzione ai collegamenti elettrici della stessa, e risponde di eventuali danni alle attrezzature medesime.

## **Articolo 4 – Soggetti aventi diritto**

1. La presente disciplina si applica al personale che, superato il periodo di prova, svolge la

prestazione nell'ambito di un lavoro subordinato anche in part time, ed il personale comandato presso l'Ente.

2. Il/la dipendente continua ad appartenere alla Direzione Organizzativa originaria ed il suo passaggio al lavoro da remoto non muta né il suo stato giuridico né la natura del proprio rapporto d'impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.

3. Nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di lavoro da remoto, in ciascuna Direzione Organizzativa possono essere individuati un massimo di dipendenti che potranno effettuare il lavoro da remoto corrispondenti al 20% del totale dei dipendenti della Direzione Organizzativa stessa in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità inferiore.

### **Articolo 5 – Attività escluse dal lavoro da remoto**

Vengono individuate le seguenti attività da rendere esclusivamente in presenza:

- attività del servizio di Protezione Civile da parte del personale tecnico
- attività di vigilanza della Polizia Provinciale Stradale, Ambientale ed Ittico Venatoria
- attività di gestione, manutenzione e di sorveglianza della rete stradale per il tramite del personale tecnico e di Capo cantonieri e cantonieri
- attività del servizio del demanio, patrimonio immobiliare, sicurezza sul lavoro e fabbricati
- servizi di reception
- attività degli uffici di front-office nell'ambito dei Servizi al Lavoro e Collocamento Mirato
- attività del servizio autista, segreteria di Presidenza e ufficio stampa
- attività del personale tecnico dei servizi Sistemi Informatici - CST
- attività di servizi del Personale e della Contabilità relativi alla predisposizione degli stipendi ed attività connesse

### **Articolo 6 – Obblighi e diritti delle parti**

1. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.

2. Ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

3. La prestazione lavorativa resa da remoto comporta una condotta informata ai principi di diligenza, correttezza, disciplina, dignità e moralità, nel rispetto delle norme vigenti, del CCNL e dei relativi codici di comportamento e disciplinari.

4. L'ente garantisce la copertura assicurativa nel rispetto della vigente normativa.

5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto sia impedito o sensibilmente rallentato, il/la dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il/la dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il/la dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

6. Per qualsiasi esigenza di servizio il/la dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da remoto non fruito.

7. Il lavoro da remoto deve consentire ai/alle lavoratori/trici pari opportunità, quanto a

possibilità di carriera, di partecipazione ad iniziative formative e di socializzazione rispetto ai/alle lavoratori/trici che operano nelle sedi.

8. Devono essere garantite forme di comunicazione tempestiva, anche mediante utilizzo di e-mail, per rendere partecipe il/la dipendente delle informazioni di carattere amministrativo. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali ed il/la lavoratore/trice deve essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'Ente.

9. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dal C.C.N.L. e dalla contrattazione collettiva integrativa. Per quanto concerne la fruizione di ferie, festività, permessi, aspettative ecc... si applica la disciplina contrattuale prevista per i lavoratori del comparto. Non viene riconosciuto il buono pasto per i giorni in cui il/la dipendente presta la sua attività lavorativa da remoto.

10. Il/la lavoratore/trice da remoto è tenuto/a, secondo le modalità concordate, a consentire l'accesso alla postazione di lavoro ubicata presso il proprio domicilio agli addetti alla manutenzione, nonché agli addetti al Servizio Prevenzione e Protezione e al Rappresentante per la sicurezza (OPPURE AGLI ADDETTI ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHIO DI INFORTUNI), per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza; inoltre ha il dovere di attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle disposizioni impartite.

### **Articolo 7 – Orario di lavoro**

1. Il dipendente ha l'obbligo di effettuare le timbrature di entrata, uscita tramite l'apposita bacheca on line. In caso di necessità di fruire di permessi orari dovrà preventivamente inserire la richiesta sul portale e la stessa dovrà essere approvata dal Dirigente di competenza.

2. L'attività di lavoro da remoto ha la durata prevista dal normale orario giornaliero e settimanale, a tempo pieno o a tempo parziale. Il/la dipendente non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al/alla dipendente saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.

3. I dirigenti definiscono, nell'ambito di ciascun accordo individuale, con i/le dipendenti interessati/e la frequenza dei rientri settimanali nella sede di lavoro, che non può essere inferiore a TRE giorni settimanali.

### **Articolo 8 – Modalità e criteri di verifica dell'attività svolta**

1. La verifica e la valutazione della prestazione e degli esiti degli obiettivi competono al Dirigente della Direzione presso la quale il/la dipendente è assegnato/a.

2. Il Dirigente è anche responsabile dell'accordo stipulato con il/la suo/a dipendente per l'attività da svolgere da remoto; quindi, non solo ne definisce i contenuti, ma si occupa anche della verifica del regolare svolgimento delle attività previste.

3. L'istituto del lavoro da remoto necessita inoltre di una valutazione per obiettivi.

Di conseguenza:

- il/la dipendente ha l'obbligo di elaborare giornalmente un report con indicato l'attività svolta e trasmetterlo tramite posta elettronica al Dirigente di competenza
- il Dirigente deve a sua volta verificare quanto dichiarato dal/la dipendente con i metodi qualitativi e quantitativi da lui ritenuti più adeguati, e con l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

I dati raccolti per la valutazione della prestazione del/la lavoratore/trice nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.



## **Articolo 9 - Criteri di priorità**

Dato atto della prevalenza del lavoro in presenza e dell'equa rotazione del personale in lavoro da remoto, a fronte di un numero di domande superiore rispetto alla possibilità di accoglimento verrà stilata una graduatoria sulla base dei seguenti criteri e secondo il seguente ordine:

- a) Lavoratori/trici con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1, della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- b) Lavoratori/trici con figli fino a dodici anni di età (o diverso limite stabilito per legge) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
- c) Lavoratori/trici che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017
- d) Grave patologia in atto, certificata da competente struttura pubblica, purchè la stessa risulta compatibile con lo svolgimento dell'attività di lavoro da remoto e di lavoro ordinario

I requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta. Per "età" si intende quella compiuta nell'anno solare dell'avviso.

## **Articolo 10 – Rinuncia e revoca**

1. Il/la dipendente può rinunciare al lavoro da remoto già avviato con istanza scritta e motivata, indirizzata al proprio Dirigente ed al Dirigente del Servizio Risorse Umane, e chiedere di essere reintegrato/a nella sede di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni.

2. Il Dirigente della Direzione Organizzativa di appartenenza del/la dipendente può revocare d'ufficio l'autorizzazione al/la dipendente che effettua il lavoro da remoto, nei casi già qui disciplinati e comunque quando:

- il/la dipendente non si attenga alla disciplina delle prestazioni di lavoro da remoto;
- in sede di verifica dell'attività svolta, ai sensi dell'art. 8, il Dirigente accerti la mancata realizzazione del lavoro assegnato;
- motivate esigenze organizzative e/o di servizio

In caso di gravi inadempienze da parte del/della dipendente si potranno avviare i relativi procedimenti disciplinari.

## **3.3 Piano triennale delle azioni positive 2021/2023**

La Provincia di Lecco ha approvato, con decreto deliberativo n. 31 del 26.03.2021, il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023, previsto dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, norme finalizzate alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale.

L'attuazione di politiche di pari opportunità è un principio già contenuto nel D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, per il benessere nelle condizioni lavorative e nell'ambiente di lavoro, così come un impulso volto a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della pubblica amministrazione.

La Legge n. 183 del 4 novembre 2010 ha inoltre istituito i CUG (Comitati Unici di Garanzia)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti propositivi sulla promozione delle iniziative dirette a diffondere la cultura delle pari opportunità e su indagini di clima, codici etici e di condotta idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazioni, disagi o violenze di ogni tipo, funzioni consultive attraverso la formulazione di pareri sulle tematiche di propria competenza e azioni di verifica in particolare sullo stato di attuazione del piano triennale delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Il Piano contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che la Provincia adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, consapevole della funzione delle amministrazioni pubbliche nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Gli obiettivi da perseguire e le relative attività sono rivolte a tutti i dipendenti e ricadono nei seguenti ambiti:

- **Formazione del personale:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, promuovendo la valorizzazione delle capacità professionali e mantenendo un livello elevato di aggiornamento del personale; l'organizzazione dei percorsi formativi, preferibilmente in orario di lavoro, deve altresì favorire il reinserimento dei lavoratori e lavoratrici dopo periodi di assenza.
- **Conciliazione vita privata / lavoro:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, come la fruizione di orari part time, e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro agile, come avvenuto in particolare nella situazione di emergenza sanitaria Covid-19. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- **Salute e benessere:** Investire nella prevenzione e nel controllo dei tumori per migliorare la qualità della vita e del benessere degli individui e della società in generale, promuovendo anche stili di vita sani e agendo in particolare sui principali fattori di rischio delle malattie.
- **Benessere organizzativo:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo. Promuovere la mentalità dello spirito di collaborazione e del supporto tra dipendenti, garantendo un'equa distribuzione dei carichi di lavoro.
- **Codice comportamentale:** Promuovere la conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti in particolare in materia di tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, rispetto dei principi generali di parità di trattamento e spirito di collaborazione allo scopo di evitare discriminazioni dirette e indirette con l'utenza e/o con il personale dipendente.
- **Sensibilizzazione, informazione, comunicazione:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie attraverso la pubblicazione e diffusione del nuovo Piano delle Azioni Positive e coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere.

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n.10 del 28.02.2022, successivamente aggiornato con decreti deliberativi n. 48 del 04.05.2022 e n. 98 del 01.09.2022, debitamente corredati del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il piano, adottato nel rispetto della complessa normativa vigente in materia di assunzioni del personale, è aggiornato alle nuove disposizioni disposte dal decreto ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, che dispone il superamento della regola del turn over e introduce la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: in particolare la nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla previgente normativa, in quanto fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali "leve" per perseguire le finalità di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, estese anche alle Province per effetto del c. 1 bis del medesimo decreto, e cioè di "consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla L. n. 145/2018".

Anche alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l'Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell'ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale, in particolare nei settori della programmazione e contabilità, degli uffici tecnici e delle stazioni appaltanti, dei servizi di assistenza tecnica e di transizione digitale, che qualificano le Province come istituzioni dedicate agli investimenti e al supporto agli enti locali del territorio. Inoltre nell'individuazione delle figure professionali di cui si prevede l'assunzione sono state considerate le esigenze connesse all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021.

Segue il dettaglio completo della programmazione delle assunzioni prevista per il triennio 2022/2024 aggiornata.

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Visti:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica";
- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- gli artt. 2 comma 1, 5, 6, 6-bis, 6-ter, 33, 34, 35 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.";
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007).";
- l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.";
- l'art. 9 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito in Legge 30.7.2010 n. 122 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica";

- l'art. 1, commi da 51 a 100 della Legge 7.4.2014 n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito in Legge 11.8.2014 n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- l'art. 1, commi da 418 a 430 della Legge 23.12.2014 n. 190 e s.m.i. "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)";
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113 convertito in Legge 7.8.2016 n. 160 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio.";
- l'art. 1, commi da 844 a 846, della Legge 27.12.2017 n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020";
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018 contenente le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 17 del D.L. 30.12.2019 n. 162 convertito in Legge 28.2.2020 n. 8, con il quale vengono estese anche alle Province le disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n. 34 convertito in Legge 28.6.2019 n. 58, e il decreto attuativo 11.1.2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28.2.2022;
- D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che introduce il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituisce e incorpora una serie di Piani adottati finora dalle amministrazioni, tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30.06.2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7.09.2022 relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;
- D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito in Legge 29.06.2022 n. 79 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR";
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 relativo a "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche".

## 2. PRESUPPOSTI

Il punto di partenza è rappresentato dal "Piano di riassetto organizzativo (art. 1 comma 844 della Legge 27.12.2017 n. 205) e Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020", approvato quale allegato sub F) della Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 69 del 31.10.2018 ad oggetto "Variazione al bilancio 2018, al bilancio triennale 2018/2020, al DUP 2018/2020 (Piano Opere Pubbliche, Piano di riassetto organizzativo e Piano triennale dei fabbisogni del personale – 2018-2010) – 8^ Variazione al bilancio 2018. Approvazione". Il documento, al quale si rinvia, ben rappresenta la situazione istituzionale-normativa che ha caratterizzato e tuttora impatta sulla vita delle Province e riporta in particolare le azioni evolutive e le considerazioni della realtà organizzativa della Provincia di Lecco.

Al predetto Piano sono seguiti:

- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29.03.2019 ad oggetto: "Documento Unico di Programmazione 2019-2021 – Approvazione" composto, fra gli altri documenti, dal Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021

- Decreto deliberativo n. 99 del 02.08.2019 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 149 del 16.12.2019 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2020/2022” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
- Decreto deliberativo n. 32 del 05.05.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 81 del 30.09.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 135 del 23.12.2020 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2021/2023” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 29.03.2021 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2021/2023. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
- Decreto deliberativo n. 60 del 01.06.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 148 del 17.11.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica relativa al Piano Potenziamento Centri per l’Impiego”
- Decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 avente ad oggetto: “Proposte di schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) e schema di bilancio 2022/2024. Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024”
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2022/2024. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024
- Decreto deliberativo n. 48 del 04.05.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 98 del 01.09.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”.

I citati piani sono stati adottati sulla base dell’analisi effettuata, tenendo conto del Decreto Deliberativo n. 48 del 20.04.2015, che ha individuato il limite della spesa per la dotazione organica provinciale, ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge n. 190 del 23.12.2014, in € 4.225.220,00 e della seguente normativa ora modificata come più avanti specificato:

- art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 che prevede “ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all’articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”;
- art. 1, comma 845 della Legge 205/2017, che individua le capacità assunzionali per le Province, come segue: a decorrere dall’anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell’anno precedente (2017) se l’importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle

entrate correnti (applicabile alla Provincia di Lecco in quanto non viene superata la predetta percentuale);

- art. 1, comma 847 della Legge 205/2017, che stabilisce la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;
- art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che estende le possibilità assunzionali alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nel corso dell'anno, non solo pertanto riferite all'anno precedente (turn over).

Sono entrate in vigore e sono già state considerate per le assunzioni programmate con il presente Piano:

- l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della L. n. 190/2014 (ad opera dell'art. 33 c. 1 ter - primo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019) che prevedeva il limite di spesa per la dotazione organica delle Province del 50% rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della L. n. 56/2014;
- la possibilità, prevista dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, di avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, per effetto dell'abrogazione dell'art. 1 c. 847 della L. 205/2017 e dell'art. 33 c. 1 ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 ad opera della L. 234/2021 art. 1 c. 562.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 17 del D. L. 30/12/2019 n. 162, convertito in L. 28/02/2020 n. 8, viene introdotta la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province con l'introduzione di un regime analogo a quello previsto per i comuni dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, con l'obiettivo di favorire le assunzioni a tempo indeterminato che presentino una sostenibilità finanziaria sulla base di un'incidenza delle spese complessive per il personale sulle entrate correnti.

Con Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province entra in vigore, disponendo il superamento della regola del turn over e introducendo la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Più precisamente, a decorrere dalla data del 01/01/2022 individuata dal decreto attuativo, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla disciplina vigente di cui all'art. 1, commi 844-846, della L. 205/2017. La norma fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali "leve" per perseguire le finalità di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, estese anche alle Province per effetto del c. 1 bis del medesimo decreto, e cioè di *"consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri*

*programmi previsti dalla L. n. 145/2018*». Come espressamente disposto dall'art. 7 comma 1 del decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

Inoltre l'entrata in vigore della nuova disciplina di cui al 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ha effetti sul limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, in quanto consente l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative, in aumento o in diminuzione, per garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero dei dipendenti al 31.12.2018.

Anche alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l'Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell'ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale, in particolare nei settori della programmazione e contabilità, degli uffici tecnici e delle stazioni appaltanti, dei servizi di assistenza tecnica e di transizione digitale, che qualificano le Province come istituzioni dedicate agli investimenti e al supporto agli enti locali del territorio. Inoltre nell'individuazione delle figure professionali di cui se ne prevederà l'assunzione sono state considerate le esigenze connesse all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021.

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La struttura organizzativa di massima dimensione, da ultimo modificata con decreto deliberativo del Presidente n. 46 del 03.05.2022, si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

- Direzione Organizzativa I: Bilancio e Finanze
- Direzione Organizzativa II: Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Organizzativa III: Appalti e Contratti
- Direzione Organizzativa IV: Protezione civile Trasporti e Mobilità - Viabilità
- Direzione Organizzativa V: Segreteria Generale
- Direzione Organizzativa VI: Lavoro e Centri per l'Impiego
- Direzione Organizzativa VII: Ambiente e Pianificazione Territoriale

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

### **4. LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, come novellato dal D.Lgs 25.5.2017 n. 75, sono state emanate le linee guida per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale.

Tale documento rafforza il nuovo concetto di dotazione organica, già introdotto con l'innovazione apportata all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 dal citato D.Lgs 75/2017.

La dotazione organica non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le

amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance.

Le linee guida indicano le modalità per addivenire alla definizione della “spesa potenziale massima sostenibile che trovano riscontro nell’art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 quale limite di spesa del personale e nel decreto Ministeriale del 11/01/2022, attuativo dell’art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, in merito alla capacità assunzionale.

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 sono state aggiornate ed integrate le linee guida introducendo l’individuazione delle competenze legate ai vari profili di cui si prevede la copertura.

In tale contesto, posta l’inesistenza di posizioni soprannumerarie rispetto alle funzioni fondamentali e non fondamentali (previa verifica ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 a seguito della quale non si registrano condizioni di eccedenza e/o di sovrannumero del personale), occorre innanzitutto individuare le capacità assunzionali previste a legislazione vigente nell’ambito delle quali esprimere il fabbisogno di personale coerente con le esigenze organizzative espresse nei documenti di programmazione e tenuto conto di tutti gli strumenti, anche innovativi, a disposizione per la migliore allocazione delle risorse nuove ed esistenti, secondo il principio della continua ricerca dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche.

La disciplina per le assunzioni delle Province risulta essere, dal 01.01.2022, quella prevista dal Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell’art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, per effetto del quale la capacità assunzionale è determinata dalla sostenibilità finanziaria dell’ente in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

## **5. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024**

### **a. La capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato**

Come già anticipato, con l’entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 11/01/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell’art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, viene superata la precedente disciplina del turn over di cui all’art. 1, comma 845 della Legge 205/2017.

Le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali sono basate sulla sostenibilità finanziaria degli enti locali, data dal rapporto tra spesa complessiva di personale e media entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, come definiti dall’art. 2 del decreto. Inoltre il decreto stabilisce le fasce demografiche e individua i valori soglia del rapporto per la determinazione della virtuosità dell’ente - art. 4 comma 1: l’ente cosiddetto virtuoso, che abbia il rapporto inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica, ha la possibilità di incrementare la spesa del personale di una percentuale massima annuale fino al raggiungimento del valore soglia stesso, percentuale in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024 (art. 4 comma 3 e art. 5 comma 1), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione ed entro il limite del valore soglia stesso.

In alternativa l’ente per il periodo 2022/2024 può ancora utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alla nuova disciplina (art. 5 comma 2).

La Provincia di Lecco, dall’analisi dei dati derivanti dall’ultimo rendiconto approvato (**anno 2021**), registra, secondo il prospetto sotto riportato, un rapporto spesa personale / entrate



correnti inferiore al valore soglia del 19,1%, previsto per la fascia demografica, e può quindi incrementare la spesa del personale del 2019 per assunzioni a tempo indeterminato nei limiti stabiliti dall'art. 5 comma 1 del decreto.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 sono state neutralizzate, sia nella parte spese sia nella parte entrate, le spese riferite alle assunzioni per il potenziamento dei Centri per l'Impiego effettuate a dicembre 2021, in quanto trattasi di spese finanziate integralmente dalla Regione Lombardia, finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa - art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019.

<b>art. 4 c. 1 DM 11/01/2022:</b>		
<b>Rapporto tra spesa di personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (rendiconto 2021) e media entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati (2019/2020/2021) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità 2021</b>		
Spesa personale 2021 – impegni	S	€ 6.032.828,03
Media entrate correnti 2019/2020/2021 – accertamenti – al netto del FCDE del bilancio 2021	E	€ 38.120.855,24
Rapporto spesa personale / media entrate correnti		<b>15,83</b> ( < 19,1%: ente virtuoso)

#### **b. Personale a tempo determinato**

Per effetto dell'abrogazione dell'art. 1 comma 847 della Legge 205/2017 e dell'art. 33 comma 1ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 ad opera della Legge 234/2021 art. 1 comma 562, il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari quindi al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto ente in regola con il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i.

Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1 (è presente nell'Ente una posizione dirigenziale di "Dirigente Tecnico" a tempo determinato), invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001. L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., infatti, prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

<b>Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010</b>	
Le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del <b>100%</b> della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.	
<b>SPESA DI PERSONALE PER LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>351.893,08</b>
<b>TETTO DI SPESA 100%</b>	<b>351.893,08</b>
<b>Risorse disponibili</b>	<b>351.893,08</b>

Nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, è stata prevista l'instaurazione del seguente nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato:

<b>Staff art. 90</b>				2022	2023	2024
PRESIDENZA	D tempo pieno	Istruttore direttivo amministrativo	1	<b>34.300,00</b>	<b>34.300,00</b>	<b>34.300,00</b>
TOTALE			1	<b>34.300,00</b>	<b>34.300,00</b>	<b>34.300,00</b>

### **c. Interventi a favore della disabilità**

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39/bis e 39/ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:

<b>Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2021</b>	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	170
Quota riserva disabili art. 3	12
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	10
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	1
Rispetto quota disabili	2
Rispetto quota categorie protette	1

Per quanto riguarda i lavoratori disabili in servizio, ex art. 3, vengono considerati i dipendenti anche sulle funzioni non fondamentali.

Della carenza ex art. 3 viene tenuto conto prioritariamente nel presente piano assunzionale, secondo il programma per la copertura della quota di riserva di cui alla convenzione con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli ex art. 11 della Legge n. 68/99, approvata con determinazione n. 252 del 08.04.2022.

## **6. PROGRAMMAZIONE 2022 – 2024**

Per le annualità 2022, 2023 e 2024, tenuto conto delle cessazioni (dimissioni, pensionamenti, ecc.) certe e possibili del personale in servizio sulle funzioni fondamentali e non fondamentali si rappresenta la volontà di garantire la totale sostituzione del personale cessato, così come dettagliatamente evidenziato dai singoli Dirigenti delle Direzioni Organizzative, oltre alla verifica delle possibilità assunzionali di nuovi profili per perseguire le finalità di cui all'art. 33 comma 1 del D.L. 34/2019.

Dall'applicazione della nuova disciplina di cui al Decreto attuativo 11/01/2022 risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2021), rispetta il valore soglia del 19,1% (come sopra dettagliato al punto 5.a); pertanto potrà procedere ad incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2019 in misura non

superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, secondo quanto sotto riportato.

Tale incremento è quantificato come segue:

<b>Anno 2022</b>	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 22% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.349.835,77
<b>Possibilità assunzionale 2022</b>	<b>€ 1.248.255,32</b>

<b>Anno 2023</b>	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 24% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.472.548,12
<b>Possibilità assunzionale 2023</b>	<b>€ 1.248.255,32</b>

<b>Anno 2024</b>	
spesa bilancio 2021	€ 6.032.828,03
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.281.083,35
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 1.248.255,32
incremento spesa 25% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.533.904,29
<b>Possibilità assunzionale 2024</b>	<b>€ 1.248.255,32</b>

Pertanto l'ente:

- nell'anno 2022 ha spazi assunzionali pari a € 1.248.255,32
- nell'anno 2023 ha spazi assunzionali pari a € 1.248.255,32
- nell'anno 2024 ha spazi assunzionali pari a € 1.248.255,32

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si riporta di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato per il quale si intende ricorrere a selezioni pubbliche/scorrimento graduatorie, tenuto conto delle procedure ex artt. 34-bis (verifica personale in disponibilità) e 30 (passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse – procedura ora non più obbligatoria fino a 2024 per effetto dell'art. 3, comma 8 della L. 19.06.2019 n. 56 e dell'art. 1 c. 14-ter del D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113) e della priorità assunzionali per le categorie ex L. 68/1999, compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio.

Posto che prima di procedere a qualsiasi assunzione saranno verificati tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e aggiornati per l'anno di assunzione, soprattutto in relazione all'ultimo rendiconto approvato, si prevede sin d'ora che nel caso di intervenute mobilità interne la destinazione delle risorse potrebbe variare conseguentemente nell'ambito del fabbisogno organizzativo individuato.

Si ricorrerà altresì all'aggiornamento della composizione qualitativa della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sotto delineato.

## Anno 2022

Oltre alla copertura dei posti necessari resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, rispetto al Piano dei fabbisogni di personale anno 2022 adottato con decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 e con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022, sono pari a € 1.248.255,32.

Sono fatte salve le assunzioni programmate e procedure avviate sulla base del piano del fabbisogno già approvato per il triennio 2022/2024 in applicazione della previgente disciplina e nelle more della pubblicazione del DM richiamato, secondo il principio "tempus regit actum", la cui spesa risulta comunque già coerente con i nuovi parametri di cui al DM del 11.01.2022.

Di seguito si dettaglia la programmazione anno 2022 distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego. Verrà evidenziata la spesa del personale limitatamente alle nuove assunzioni non precedentemente programmate.

### Anno 2022 FUNZIONI FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	Categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Dirigente	Dir.	I	Turn over	mobilità esterna / selezione pubblica
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	II	Turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Istruttore direttivo tecnico	D	VII Pianificaz. Territoriale	Turn over	mobilità esterna
1	Istruttore amministrativo	C	III - Patrimonio	29.729,16	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore tecnico / giardiniere	B3	III	Prec. P.d.F.	selezione pubblica
1	Istruttore direttivo tecnico	D	VII - Ambiente	32.243,83	scorrimento grad./ selezione pubblica
2	Istruttore direttivo tecnico	D	IV - Viabilità	Turn over	selezione pubblica
1	Istruttore amministrativo	C	IV - Viabilità	Turn over	selezione pubblica
2	Istruttore tecnico / geometra	C	IV – n. 1 Viabilità – n. 1 Trasporti-Mobilità	59.458,32	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Capo operaio	B3	IV	Turn over	selezione pubblica
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	V	32.243,83	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Agente di polizia	C	V	29.729,16	selezione pubblica
1	Autista / usciere	B1	V	Prec. P.d.F.	progressione vertic.
1	Dirigente tecnico	Dir.	III	120.000,00	mobilità esterna / selezione pubblica
<b>16</b>	<b>COSTO TOTALE</b>			<b>€ 303.404,30</b>	

## FUNZIONI NON FONDAMENTALI

La programmazione relativa alle assunzioni necessarie per l'espletamento delle funzioni non fondamentali per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Cultura, Turismo, Politiche Sociali compreso Registro Unico Nazionale del Terzo Settore – RUNTS e Vigilanza Ittico-Venatoria, avviene sulla base dei contingenti ottimali definiti in sede di Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano, approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 07.02.2022.

Inoltre, nella Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'impiego, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4 della Legge Regionale 04.07.2018 n. 9 ed in particolar modo dell'art. 1 commi 270-272 della Legge 30.12.2018 n. 145, la Regione Lombardia ha delegato alla Provincia l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Direzione Organizzativa</b>	<b>Costo</b>	<b>Note</b>
1	Istruttore direttivo tecnico	D	IV - Protezione civile	turn over	selezione pubblica
1	Istruttore direttivo di vigilanza	D	V	turn over	mobilità esterna / selezione pubblica / scorrimento grad.
2	Agente di polizia	C	V	turn over	selezione pubblica / scorrimento grad.
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	VI	32.243,83 *	mobilità esterna / selezione pubblica
1	Istruttore tecnico	C	VI	29.729,16 *	mobilità esterna / scorrimento grad. / selezione pubblica
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	VI	prec. P.d.F.	mobilità esterna / selezione pubblica / scorrimento grad.
1	Collaboratore profes. amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento grad.
1	Collaboratore profes. Amministrativo – part time 24 ore	B3	VI	turn over	riservato invalidi L. 68/99
1	Esecutore amministrativo - part time 30 ore	B1	VI	Posto previsto nel prec. P.d.F. modificato da cat. B3 t. pieno a cat. B1 t. parz.	mobilità esterna riservata invalidi L. 68/99 / avviamento a selezione iscritti Centri per l'Impiego
<b>10</b>	<b>COSTO TOTALE</b>			<b>€ 61.972,99</b>	

\* risorse totalmente rimborsate dalla Regione nell'ambito delle funzioni delegate

## POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

Ai sensi della speciale disposizione di cui all'art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e del Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019 sono state autorizzate ulteriori assunzioni a carico del Fondo indicato dalla norma per il **Potenziamento dei Centri per l'impiego**, così come di seguito indicate.

Sulla base della nuova intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego in data 02.08.2022, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, e dell'aggiornamento del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6765 del 25.07.2022, sono state apportate variazioni nella programmazione della copertura dei posti ancora vacanti in quanto n. 5 posti di categoria C – Operatore mercato del lavoro – sono trasformati in categoria D – Specialista in mercato e servizi per il lavoro, ed inoltre è previsto l'espletamento direttamente da parte delle Province delle procedure di reclutamento per la copertura dei posti di categoria C – Operatore mercato del lavoro rimasti vacanti.

Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

N.	Profilo professionale	Categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
8	Specialista in mercato e servizi per il lavoro	D	VI	prec. P.d.F.	selezione pubblica regionale
14	Operatore mercato del lavoro	C	VI	prec. P.d.F.	n. 13 posti tramite selezione pubblica (di cui n. 1 già assunto in data 01.07.22) e n. 1 posto riservato alle categorie protette ex art. 18 L. 68/99 / scorrimento grad. / mobilità esterna
<b>22</b>	<b>COSTO TOTALE</b>			//	

### Anno 2023

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2022, sono pari a **€ 882.878,03** (€ 1.248.255,32 – € 365.377,30).

### FUNZIONI FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	Categoria	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	I	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Istruttore Amministrativo	C	I	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.

1	Istruttore Tecnico	C	III	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Operaio specializzato	B1	IV	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore professionale amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Tecnico informatico / programmatore	C	VII – CST ICT	turn over con trasformazione e del posto da cat. D a cat. C	selezione pubblica
<b>6</b>	<b>COSTO TOTALE</b>			//	

### FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(per deleghe regionali relative ai servizi di Protezione Civile, Cultura, Turismo, Politiche Sociali compreso Registro Unico Nazionale del Terzo Settore – RUNTS e Vigilanza Ittico-Venatoria)

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Direzione Organizzativa</b>	<b>Costo</b>	<b>Note</b>
2	Agente di polizia	C	V	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
1	Collaboratore professionale Amministrativo	B3	VI	turn over	selezione pubblica / scorrimento graduat.
<b>3</b>	<b>COSTO TOTALE</b>			//	

### **Anno 2024**

Si prevede la copertura dei posti resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), previa verifica del rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2022 e dell'anno 2023, sono pari a **€ 882.878,03** (€ 1.248.255,32 – € 365.377,30).

Si procede pertanto all'aggiornamento della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sopra delineato, secondo la seguente tabella.

**SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024  
FUNZIONI FONDAMENTALI  
Posti coperti al 01/11/2022**

<b>DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024</b>					
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA I - BILANCIO E FINANZE</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	2	2	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore amministrativo	6	6	0	
C1	Istruttore contabile	1	1	0	
B3	Collaboratore prof. amministrativo	1	1	0	<i>Riservato l. 68/99</i>
	<b>Tot.</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
C1	Istruttore amministrativo	5	5	0	
B1	Centralinista	1	1	0	
A1	Operatore tecnico	1	1	0	
	<b>Tot.</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente Tecnico	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	2	2	0	
D3	Funzionario tecnico	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	3	0	
C1	Istruttore tecnico	7	6	1	
C1	Istruttore amministrativo	5	5	0	
B3	Collaboratore prof. amm.vo	1	1	0	<i>Riservato l. 68/99</i>
B3	Capo operaio	1	1	0	
B3	Operaio spec./giardiniere	1	0	1	
B1	Operaio specializzato	4	4	0	
	<b>Tot.</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV – PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - VIABILITA'</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	NOTE
DIR	Dirigente	1	1*	0	<i>*in posizione di assegnaz. Temporanea presso altro ente</i>
DIR	Dirigente	1	0	1*	<i>*copertura a tempo det. art. 110 – comma 1 d.lgs. 267/00</i>
D3	Funzionario tecnico	2	2	0	<i>1 dipend. in aspettativa s.a.</i>
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	3	0	



C1	Istruttore amministrativo	2	1	1	
C1	Istruttore tecnico	11	6	5	
B3	Capo operaio	2	1	1	
B1	Operaio specializzato	14	14	0	
	<b>Tot.</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	note
FA	Segretario Generale				
D3	Specialista della comunicazione istituzionale	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	<i>n. 1 posto dei 2 coperti è ad esaurimento</i>
D1	Istruttore direttivo vigilanza	1	1	0	
C1	Istruttore amministrativo	4	4	0	
C	Agente di polizia	2	1	1	
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	
B1	Esecutore amministrativo	1	1	0	
B1	Autista/Usciere	1	0	1	<i>mediante progress. verticale</i>
A1	Autista/Usciere	1	1	0	
	<b>Tot.</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	
B1	Esecutore add.imp.audiovisivi	1	1	0	
	<b>Tot.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII – AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario Tecnico	6	6	0	
D1	Istruttore direttivo tecnico	7	7	0	
D1	Istruttore direttivo informatico	0	0	0	
C1	Programmatore/tecnico informatico	3	2	1	
C1	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore tecnico	8	7	1	
	<b>Tot</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	

RIEPILOGO	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	11	11	0
DIR.ORG.III	29	27	2

DIR.ORG.IV	36	28	8
DIR.ORG.V	16	14	2
DIR.ORG.VI	5	5	0
DIR.ORG.VII	26	24	2
<b>TOT</b>	<b>135</b>	<b>121</b>	<b>14</b>

**SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024  
FUNZIONI NON FONDAMENTALI E POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO  
Posti coperti al 01/11/2022**

<b>DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024</b>					
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - CULTURA TURISMO</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
B3	Collaboratore prof.amm.vo	1	1	0	<i>Riservato L. 68/99</i>
C1	Istruttore amministrativo	3	3	0	
	<b>Tot.</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV – PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI MOBILITA' VIABILITA'</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore Direttivo tecnico	1	1	0	
C1	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttore tecnico	3	3	0	
	<b>Tot.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA V – POLIZIA PROVINCIALE</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Istruttore direttivo di vigilanza	2	1	1	
C1	Agente di polizia	7	5	2	
	<b>Tot.</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E C.P.I. – POLITICHE SOCIALI</b>					
Cat.	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionario	1	1	0	
D3	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1	Istruttore direttivo amm.vo	3	1	2	RUNTS
D1	Specialista servizi all'impiego	1	1	0	
D1	Specialista in mercato e servizi per il lavoro	17	13	4	
D1	Specialista statistico informatico	1	1	0	
C1	Istruttore tecnico	1	0	1	
C1	Tecnico informatico	2	1	1	

C1	Operatore mercato del lavoro	44	27	17	<i>di cui 1 L. 68/99 art. 18</i>
C1	Istruttore amministrativo	13	13	0	
B3	Collaboratore amministrativo	5	3	2	
B1	Esecutore amministrativo	3	2	1	<i>Riservato L. 68/99</i>
B1	Operaio / usciere	2	0	2	
	<b>Tot.</b>	<b>95</b>	<b>65</b>	<b>30</b>	

<b>RIEPILOGO Non fondamentali e potenziamento CPI</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	8	8	0
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	5	5	0
DIR.ORG.V	9	6	3
DIR.ORG.VI	95	65	30
DIR.ORG.VII	0	0	0
<b>TOT</b>	<b>117</b>	<b>84</b>	<b>33</b>

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti*</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	12	12	0
DIR.ORG.II	19	19	0
DIR.ORG.III	29	27	2
DIR.ORG.IV	41	33	8
DIR.ORG.V	25	20	5
DIR.ORG.VI	100	70	30
DIR.ORG.VII	26	24	2
<b>TOT</b>	<b>252</b>	<b>205</b>	<b>47</b>

\*coperti al 01/11/2022

### 3.5 Formazione del personale

Per la Provincia di Lecco la formazione è sempre stata considerata fondamentale e strategica per la crescita, lo sviluppo delle competenze, delle conoscenze e delle professionalità dei propri dipendenti, ritenute indispensabili per la gestione di tutti quei processi che caratterizzano l'azione amministrativa dell'ente.

L'Ente ha sottoscritto con l'Unione Provinciale Enti Locali (UPEL) di Varese una convenzione per la promozione di iniziative formative, l'organizzazione di seminari, webinar e corsi di interesse generale, per fornire l'assistenza tecnico – giuridica ed amministrativa, la consulenza gratuita con esperti qualificati su tutte le questioni e problemi interessanti gli Enti Locali, l'invio di circolari informative sulle più recenti produzioni normative, su risoluzioni ministeriali e giurisprudenza. In ragione di tale adesione la Provincia ha garantito la partecipazione dei dipendenti della Provincia a tutte le attività formative e ai servizi da essa offerti senza limiti di numero e ha potuto bilanciare, da una parte, la sempre e costante esigenza/richiesta di formazione e, dall'altra, il principio di contenimento della spesa, in quanto risulta essere più conveniente il pagamento della quota associativa rispetto al

pagamento della singola quota per persona considerato che non ci sono limiti al numero di partecipanti.

La formazione 2022 è stata erogata prevalentemente con la modalità e-learning.

<b>ANNO 2022</b>	
<b>Ambito di riferimento</b>	
Area giuridico - amministrativa	Il reclutamento di personale per l'attuazione di progetti del PNRR
	Costruzione di un Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance
	La previdenza complementare Perseo-Sirio. Gli adempimenti dell'ente locale e del dipendente
	Pari opportunità e pubblico impiego. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia
	Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione: regole e punti d'attenzione
	Laboratorio Pratico: New PassWeb: corso base
	Laboratorio Pratico: New PassWeb: corso avanzato
	Laboratorio - Il procedimento disciplinare
	Laboratorio - Digitalizzazione concorsi -
	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) per il triennio 2022-2024
	La sistemazione della posizione attraverso l'invio delle denunce: corso base
	La gestione del personale: l'adozione del PIAO
	PIAO Come riconfigurare e integrare i sistemi di programmazione (DUP - PEG-PIAO)
	La nuova architettura istituzionale del NEW PIAO
	La sistemazione della posizione attraverso l'invio delle denunce: corso base
	Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche
	Laboratorio pratico DMA Lista PosPa
Le assunzioni del personale: le regole ordinarie e straordinarie	
Procedimento amministrativo, attività negoziale e responsabilità. Le novità ai tempi del PNRR	
economico-finanziario	La dichiarazione Iva 2022: le criticità per gli enti locali
	IL Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Lettura applicativa dello schema di DM attuativo, delle Linee Guida e del Piano tipo
	Riaccertamento ordinario dei residui
	Il bilancio consolidato degli enti locali
	Le novità della Dichiarazione IRAP
	Imposta di bollo nella PA: novità 2022
Nuove funzionalità MEPA per gli affidamenti sottosoglia dopo l'aggiornamento completo del sistema a Maggio 2022	
anticorruzione - trasparenza - privacy	Corso Anticorruzione 1 giornata: Spunti di riflessione anche alla luce delle ultime novità normative. La prevenzione della corruzione quale leva del cambiamento organizzativo e culturale e dell'efficientamento amministrativo

	<p>Corso Anticorruzione 2 giornata: Normativa anticorruzione, con particolare riferimento al conflitto d'interessi, al codice di comportamento e alla tutela del Whistleblower</p> <p>Piano Nazionale Anticorruzione e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: Contenuti - Mappatura del rischio-Soggetti coinvolti e responsabilità.</p> <p>Il diritto di accesso</p> <p>La pubblicazione dei dati personali on line: quali limitazioni impone il GDPR</p>
tecnico specialistico	<p>Stato legittimo degli edifici: abusi, tolleranze e circolazione dei diritti</p> <p>Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive.</p> <p>La rigenerazione urbana</p> <p>Titoli edilizi e convenzioni urbanistiche dopo le leggi di semplificazione e la giurisprudenza recente</p> <p>Paesaggio: nozione, piani e procedimenti. Tra innovazioni normative e interpretazioni giurisprudenziali.</p> <p>Smart City-Smart Community: dalla mitizzazione alla progettazione/realizzazione</p> <p>Corso emissioni odorigene: normativa, aspetti giuridici, tecnici e metodologici. Esempi applicativi.</p>
polizia locale	<p>Le attività di polizia giudiziaria a seguito delle modifiche recate dalla L. 134/2021 (c.d. riforma Cartabia)</p> <p>Corso persona formata per il trattamento delle carni</p> <p>Mud, registri e formulari: il controllo sulla tracciabilità dei rifiuti a seguito del d.lgs. n. 116/2020</p>
Transizione Digitale	<p>TRANSIZIONE DIGITALE - Inquinamento elettromagnetico - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>TRANSIZIONE DIGITALE - Accesso agli atti - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>TRANSIZIONE DIGITALE - Stage e tirocini - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>TRANSIZIONE DIGITALE - Centro multimedia - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>TRANSIZIONE DIGITALE - Protezione civile "Fiumi sicuri" - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>corso di fascicolazione informatica - urbi</p> <p>La digitalizzazione degli iter procedurali per le autorizzazioni degli impianti di gestione rifiuti e la nuova piattaforma RECER progetto "mettiamoci in riga"</p> <p>Webinar PA Digitale - Avvisi PNRR - M1C1</p> <p>Il PNRR e i primi avvisi pubblici per la Trasformazione Digitale della PA</p> <p>TRANSIZIONE DIGITALE - Scarichi acque reflue - ATTUAZIONE AGENDA DIGITALE PROVINCIA DI LECCO -URBI ISTANZE ONLINE</p> <p>Agenda digitale - Portale URBI Istanze on line - Adesioni nuovi enti CST</p> <p>Gare in ASP - Go live e nuovo modulo ASP</p> <p>FORUM PA</p> <p>Il Piano per la Transizione al digitale. Verso la dichiarazione di accessibilità</p>

Sicurezza (d.lgs 81/2008)	Corso di aggiornamento per i coordinatori per la progettazione per l'esecuzione dei lavori
	Corso di aggiornamento per RLS
Specialistico per CPI	Corso di 40h per il Progetto "DONNE@LAVORO: UNA RETE PER RIPARTIRE (Diversity Manager)
	Corso di formazione ambito Forplus "Piano di sviluppo delle competenze di responsabili e operatori dei Centri per l'Impiego" organizzato da ANPAL Servizi e Regione Lombardia per il CPI
	formazione rivolta agli operatori del CPI di 16h sulla tematica della violenza di genere (a seguito della DGR 5080 del 26.07.2021)
	La Rete Antiviolenza, compiti e ruoli dei diversi attori coinvolti

neoassunti	Corso Fascicolazione e protocollazione Piattaforma URBI-
	Corso Informatica base in 10 videolezioni in modalità asincrona
	Corso Anticorruzione
	Corso Privacy

Particolare attenzione viene dedicata alla tematica complessa degli appalti.

Va sottolineato che il Responsabile, in continuità con il 2021, ha organizzato, sulla base delle richieste ed esigenze formative evidenziate in un questionario compilato dai partecipanti all'edizione del 2021, un corso di approfondimento di taglio pratico in materia di appalti di 5 giornate, in modalità presenza.

La Provincia di Lecco, nell'ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come "Casa dei Comuni", ha realizzato tale iniziativa non solo per i dipendenti dell'ente ma ha destinato la formazione su questa specifica tematica anche ai Responsabili di servizio e/o ai dipendenti dei comuni del territorio lecchese che hanno accolto l'iniziativa con grande partecipazione.

A partire dal 2020 l'Ufficio Formazione ha intrapreso un percorso di formazione in continuo work in progress e ogni anno organizza corsi di aggiornamento o di approfondimento sulla complessa tematica degli appalti tenendo conto delle novità normative e delle esigenze formative segnalate direttamente dagli "addetti ai lavori".

Infatti nel 2020 l'Ufficio Formazione - con i fondi provenienti dagli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. 50/2016 – in collaborazione con la Maggioli ha organizzato:

- Corso base su "La realizzazione di un'opera pubblica. Fasi, soggetti coinvolti e adempimenti operativi". Il corso, di taglio operativo, analizza le fasi che consentono la realizzazione di un'opera pubblica: programmazione, progettazione, affidamento, stipula del contratto, esecuzione e collaudo.
- Corso base su "Gli appalti pubblici di servizi e forniture con procedure nazionali e comunitarie.

Il corso ha affrontato la complessa problematica relativa agli appalti pubblici di servizi e forniture e sono stati esaminati gli aspetti legati alla programmazione ed alle procedure di gara, con appositi focus di approfondimento dedicati alla qualificazione delle imprese, all'avvalimento dei requisiti, ai criteri di aggiudicazione, agli aspetti contrattuali ed ai controlli, aspetti che da sempre creano problemi concreti nell'attuazione del rapporto contrattuale con il soggetto terzo.

L'ultima giornata sarà interamente dedicata allo svolgimento di esercitazioni pratiche di piccoli gruppi.

Nel 2021 l'Ufficio formazione ha organizzato, in collaborazione con 24oreBusiness school Area Appalti, un corso di formazione strutturato in 8 appuntamenti nel corso del quale sono state approfondite le seguenti tematiche:

- I requisiti di partecipazione di ordine generale: l'art.80, Contenuti e principi, Self cleaning
- La documentazione di gara, Bando, disciplinare e CSA;
- Il DGUE: compilazione e controllo. Soccorso istruttorio;
- La disciplina dell'avvalimento Ambito di applicazione Avvalimento di garanzia e avvalimento tecnico.
- DL e DEC
- Il subappalto
- Modifiche in corso d'opera Sospensione e ripresa dei lavori. La gestione del procedimento di verifica dell'anomalia Procedimento trifasico e monofasico Il contenuto della verifica, le giustificazioni, la verifica ai sensi dell'art. 97.6.
- La disciplina dell'accesso agli atti di gara, la fase di ammissione e l'obbligo di pubblicazione, l'accesso all'esito della gara, l'accesso di tutti i concorrenti, l'accesso civico, l'accesso in fase esecutiva.

Nell'anno 2022 sulla base delle richieste ed esigenze formative evidenziate in un questionario compilato dai partecipanti all'edizione del 2021, l'Ufficio Formazione della Provincia di Lecco ha realizzato, in collaborazione con l'Avv. Giorgio Lezzi della Osborne Clarke Studio Legale, Partner e Head of Infrastructure services e Public Law Italia, un ciclo di 6 incontri di formazione sulla contrattualistica pubblica destinato ai dipendenti dell'ente e ai Responsabili di servizio e/o ai dipendenti dei comuni nel corso dei quali sono state approfondite le seguenti tematiche:

- Gli accordi quadro
- I contratti di partenariato pubblico privato (aspetti giuridici)
- I contratti di partenariato pubblico privato (aspetti economico finanziari e funzione del PEF)
- Il "nuovo" subappalto
- I servizi sociali e culturali
- La revisione dei prezzi

Si evidenzia che sono in fase di definizione le tematiche che verranno approfondite nel corso della nuova edizione per il 2023.

Nella Pubblica Amministrazione quando si parla di transizione alle modalità operative digitali, ciò che si deve intendere è il passaggio a modelli digitali precostituiti e resi via via obbligatori da norme specifiche. Nel corso degli anni SPID, CIE, PagoPA e tutti gli strumenti implementati da AgID sono divenuti veri e propri standard ai quali l'ente deve necessariamente guardare per procedere con la propria digitalizzazione.

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

A questo proposito, oltre ai vari corsi di formazione in materia di transazione digitale già suindicati in tabella, nel 2022 l'Ente ha dato un forte impulso al processo di **"alfabetizzazione digitale"** aderendo all'iniziativa **"Syllabus per la formazione digitale"**

promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: trattasi di un'iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere, attraverso un test di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti (non specialisti IT), una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione. L'obiettivo è quello di accompagnare l'innovazione della pubblica amministrazione attraverso lo sviluppo del capitale umano, affinare le competenze digitali dei dipendenti per migliorare i servizi per cittadini e imprese e realizzare l'alfabetizzazione digitale di tutto il personale.

A partire della metà di giugno è stato attivato questo processo formativo ed è stato chiesto a tutti i dipendenti coinvolti nell'iniziativa di procedere al test di autovalutazione. Sulla base delle risultanze del test di assessment, il sistema elaborerà il percorso formativo più idoneo e suggerirà i corsi di formazione da effettuare in e-learning disponibili sulla piattaforma della Funzione Pubblica. Una volta conclusa la formazione, il dipendente potrà effettuare un test di post-formazione.

Le risultanze dell'autovalutazione delle competenze da parte del personale verranno utilizzate dall'Ufficio Formazione per individuare gli ambiti in cui si manifesta maggiormente il bisogno formativo e su cui programmare la formazione nei prossimi anni, andando ad integrare quella offerta dal Syllabus.

Le aree di formazione sono 5:

- Dati, informazioni e documenti informatici:
- Comunicazione e condivisione
- Sicurezza
- Servizi on-line
- Trasformazione digitale

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

- generale, rivolto a tutti i dipendenti
- specifica, afferente a tematiche specifiche legate al settore di appartenenza
- obbligatoria, relativa alle tematiche dell'anticorruzione, della privacy, della sensibilizzazione generale sull'etica e sulla legalità, della sicurezza e nei vari ambiti per i quali la formazione è considerata obbligatoria.

La programmazione della formazione è in fase di definizione continua, una sorta di "Work in progress" in quanto si cerca di realizzare corsi e seminari di formazione tenendo conto delle esigenze, delle richieste degli addetti ai lavori stando al passo con le continue novità legislative. La formazione inoltre è intesa come una misura finalizzata a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo che punta ad esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno della corruzione.

Con riferimento alla programmazione della formazione relativa all'anno 2023 è in fase di definizione la ricognizione dei fabbisogni di ciascuna Direzione Organizzativa. Successivamente si procederà all'analisi degli stessi correlata alla disponibilità delle risorse finanziarie disponibili e la programmazione definitiva verrà approvata nel Piano di formazione 2023.



## Sezione 4. MONITORAGGIO



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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

### **Performance**

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del **Documento Unico di Programmazione** avviene annualmente, in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio Provinciale, organo di indirizzo e controllo politico, secondo le modalità stabilite dall'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dalle norme regolamentari dell'Ente.

I Dirigenti responsabili, d'intesa con il Consigliere Delegato di riferimento predispongono annualmente la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel DUP.

Le risultanze della rendicontazione sono utilizzate al fine della Redazione sulla Performance, documento complessivo sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi. Il controllo è esercitato dal Direttore Generale, che si avvale a tal fine del Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del Piano delle Performance, definito dai Regolamenti e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai Responsabili dei Servizi con il supporto della struttura preposta al controllo di gestione. Le risultanze dell'attività di monitoraggio sono comunicate al Direttore Generale, segnalando eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all'adozione delle misure ritenute più opportune. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Presidente, su proposta del Direttore Generale e previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi e ai target programmati a fine esercizio è sottoposta ad istruttoria di verifica da parte della struttura preposta al controllo di gestione, che ne riferisce al Direttore Generale, e validato dal Nucleo di Valutazione per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance.

In occasione della presentazione del Rendiconto di Gestione viene redatto anche l'ultimo report per l'intero esercizio finanziario.

Queste relazioni sono poi alla base di un confronto tra Direttore / Segretario Generale e Dirigenti e costituiscono la base per la valutazione dei Dirigenti stessi e delle Posizioni Organizzative, oggetto di colloqui individuali con il Nucleo Indipendente di Valutazione, oltre che uno spunto di riflessione per l'individuazione di eventuali difficoltà operative e per la proposizione di azioni correttive.

### **Organizzazione e Capitale Umano**

I Piani integrati nel presente documento relativi all'Organizzazione del Personale e gestione del Capitale Umano sono di seguito specificati:

- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024
- Piano della Formazione: per l'anno 2022 il piano di formazione non è stato predisposto data l'esiguità delle risorse finanziarie disponibili, si provvederà con l'anno 2023
- Piano triennale delle Azioni positive per la parità di genere (PAP) 2021/2023
- Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024.

In particolare:

- il piano triennale delle azioni positive è oggetto di monitoraggio infrannuale in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi;
- il piano triennale dei Fabbisogni di Personale è soggetto ad un monitoraggio bimestrale da parte del Direttore Generale con il Dirigente della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane al fine di verificare lo stato di attuazione del piano e apportare eventuali aggiornamenti o modifiche.

Inoltre a fine esercizio viene redatta la relazione di rendicontazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati sottoposta ad istruttoria di verifica da parte della struttura preposta al controllo di gestione.

### **Anticorruzione**

Il Responsabile dell'anticorruzione conduce l'attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione" entro i termini prescritti da ANAC.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza.

Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile potrà utilizzare strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e potrà procedere con modalità campionarie.

Il Responsabile anticorruzione effettua la vigilanza avvalendosi anche del supporto dei Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione, che analizzano le modalità e l'attuazione delle stesse.

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione e viene effettuato nel mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, utilizzando le schede di misurazioni. Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali** che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo responsabile.

#### Allegati

• Piano della performance (PdP)	2022/2024	approvato con	decreto deliberativo	n. 25	del 21/03/2022
• Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPPCT)	2022/2024	approvato con	decreto deliberativo	n. 36	del 08/04/2022
• Piano dei Fabbisogni del Personale (PTFP)	2022/2024	approvato con	decreto deliberativo	n. 9	del 04/02/2022
• Modifica n. 1				n. 48 n. 98	del 04/05/2022 del 01/09/2022
• Modifica n. 2					
• Piano triennale delle Azioni Positive (PAP)	2021/2023	approvato con	decreto deliberativo	n. 31	del 26/03/2021
• Agenda digitale della Provincia di Lecco 2021/2022 e relativo abstract		approvata con	decreto deliberativo	n. 129	del 08/10/2021

