



Provincia di Lecco

P.I.A.O.

Piano integrato di attività e organizzazione  
2024/2026

Annualità 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)*

# PIAO 2024/2026

## INDICE

<b>SEZIONE 1:</b>	<b>SCHEDA ANAGRAFICA</b>	.....	<b>pag.</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 2:</b>	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE</b>	.....	<b>pag.</b>	<b>7</b>
	2.1	Valore Pubblico	..... pag.	7
	2.1.1	PNRR	..... pag.	18
	2.1.2	La gestione finanziaria	..... pag.	25
	2.1.3	Standard di qualità	..... pag.	31
	2.1.3.1	Inclusione e accessibilità	..... pag.	32
	2.1.4	Rapporti con gli stakeholder	..... pag.	37
	2.1.5	Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale	..... pag.	45
	2.1.5.1	Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale	..... pag.	45
	2.1.5.2	Contesto strategico	..... pag.	46
	2.1.5.3	Normativa di riferimento	..... pag.	47
	2.1.5.4	Le componenti tecnologiche	..... pag.	50
	2.1.6	Obiettivo Privacy	..... pag.	58
	2.1.7	Legittimazione	..... pag.	59
	2.2	Performance <i>con allegate schede obiettivi ed indicatori</i>	..... pag.	62
	2.3	Rischi corruttivi e trasparenza <i>con allegate: schede anticorruzione 2024 schede monitoraggio anticorruzione 2023</i>	..... pag.	64
<b>SEZIONE 3:</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	.....	<b>pag.</b>	<b>127</b>
	3.1	Modello organizzativo dell'Ente	..... pag.	127
	3.2	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	..... pag.	131
	3.3	Piano triennale delle azioni positive	..... pag.	135
	3.4	Piano triennale dei fabbisogni di personale	..... pag.	146
	3.5	Formazione del personale	..... pag.	162
<b>SEZIONE 4:</b>	<b>MONITORAGGIO</b>	.....	<b>pag.</b>	<b>167</b>

## Riferimenti normativi

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

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

## Introduzione

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

La Provincia ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione di Consiglio n. 65 del 18 dicembre 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA



### Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Provincia di Lecco

Indirizzo piazza Stazione, 4 Villa Locatelli 23900 Lecco

PEC [provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it](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 2023:** 232

Superficie e abitanti al 31.12.2022. **I dati al 31.12.2023 sono in fase di elaborazione e verranno pubblicati sul sito istituzionale della Provincia.**

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 aree, una volta dismesse, ha posto il tema di un riassetto della città. Oggi i grandi insediamenti industriali hanno lasciato il posto a quartieri residenziali, giardini, aree libere in attesa di una "strategia di riutilizzo". Lecco è nota anche per essere il luogo in cui lo scrittore Alessandro Manzoni ha ambientato "I promessi sposi", il più famoso e il più letto romanzo della lingua italiana.

## SEZIONE 2.

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE



#### 2.1 Valore pubblico

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

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Bilancio di Previsione
- Piano Esecutivo di gestione
- Piano 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) 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio provinciale n. 64 del 18 dicembre 2023, individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche individuate dal Piano del Governo.

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

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

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

La selezione effettuata ha individuato obiettivi ai quali sono attribuiti indicatori di outcome. Tali obiettivi sono collegati agli obiettivi strategici di performance e sono dettagliati nella sezione 2.2 - performance.

Nel 2023 la Provincia di Lecco ha aderito al “Sistema informativo statistico del **BES** - Benessere Equo e Sostenibile delle province e delle Città metropolitane”, progetto vincitore del Premio PA sostenibile e resiliente – sezione Misurare la sostenibilità – FPA 2021, un'attività che si concentra sull'integrazione e sull'utilizzo di indicatori di sviluppo sostenibile al quale hanno collaborato ventitré Province e otto Città metropolitane, confrontandosi su innovazioni sviluppate per la raccolta ed elaborazione di indicatori territoriali di sviluppo sostenibile dei territori provinciali.

Il progetto, alla sua ottava edizione, è inserito nel programma statistico nazionale e sviluppa un'analisi territoriale, a carattere temporale, finalizzata alla definizione di un set di indicatori utilizzati nei documenti programmatici, secondo una concezione multidimensionale di benessere e sostenibilità.

Le misure del BES sono state selezionate in coerenza e continuità con l'iniziativa promossa dall'Istat per la misurazione del Benessere equo e sostenibile a livello nazionale.

Gli indicatori proposti nel progetto a cui la Provincia di Lecco ha risposto sono i seguenti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e Istituzioni
- Sicurezza
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Innovazione, ricerca e creatività
- Qualità dei servizi

La Provincia ha valutato interessante aderire al Progetto BES, ritenendo che un'accurata analisi del contesto di riferimento e la ricerca di misure di benessere sostenibili possano essere di supporto ai documenti rilevanti dell'Ente, quali ad esempio il Documento Unico di Programmazione e nella definizione della performance provinciale.

I risultati del lavoro Bes delle Province e città metropolitane 2023 sono pubblicati sito [www.besdelleprovince.it](http://www.besdelleprovince.it).



## OBIETTIVI STRATEGICI 2024

### Obiettivi intersettoriali per tutte le Direzioni Organizzative

<b>Finalità del Piano del Governo</b>	<p><i>Ridare slancio al ruolo di Cabina di regia istituzionale del nostro ente per l'intero territorio; declinare, nell'interesse della comunità locale, servizi che, nell'ambito delle politiche regionali, sappiano rispondere nella maniera più efficace ai bisogni dei cittadini. Promuovere il SEAV quale strumento di rafforzamento delle potenzialità degli operatori e delle organizzazioni lariane, per innovare e irrobustire la loro capacità programmatica, cercando così di attivare una rete partenariale funzionale alla presentazione di progetti futuri sempre più strutturati e che abbraccino l'intero territorio provinciale.</i></p>		
	<p><i>Per un Ente come la Provincia è importante ridefinire le proprie strategie comunicative. Implementare sempre di più tale approccio al lavoro quotidiano ... per ... garantire l'omogeneità dei messaggi ed evitare pluralità di comunicazioni settoriali disomogenee.</i></p> <p><i>Per riavvicinare l'ente ai cittadini lecchesi è intenzione dell'amministrazione creare propri canali sui principali social network per cercare di veicolare al meglio le iniziative, le azioni e i progetti che vedono protagonista la Provincia; tale azione ha lo scopo di rendere più a portata del cittadino e di tutte le amministrazioni comunali quanto si fa nel quotidiano nell'interesse del territorio e di chi lo abita.</i></p>		
TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
STRATEGICO	PROGETTI STRATEGICI <i>coordinato dalla Direzione V</i>	Migliorare la conoscenza delle politiche comunitarie all'interno delle istituzioni locali e favorire le loro capacità e potenzialità di accesso ai finanziamenti europei	Esterni: Comuni, Comunità montane, altri Enti Interni: Dirigenti - Dipendenti - Amministratori
STRATEGICO	TRANSIZIONE DIGITALE, SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE <i>coordinato dalla Direzione V</i>	Progettare e coordinare: 1) lo sviluppo dei servizi in rete per utenti, ottimizzando i costi e i tempi di erogazione, promuovendo semplificazione e riorganizzazione dei processi esistenti 2) le azioni funzionali all'attuazione dei cambiamenti organizzativi derivanti dallo sviluppo dei servizi in rete e dal più complessivo avanzamento della transizione al digitale.	Esterni: cittadini, imprese enti vari Interni: Dirigenti - Dipendenti - Amministratori
STRATEGICO	ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE <i>coordinato dalla Direzione V</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•promuovere l'immagine dell'Amministrazione garantendo il coordinamento della comunicazione istituzionale e il flusso informativo tra Amministrazione e utenti</li> <li>•migliorare la conoscenza dell'attività dell'Ente nei diversi ambiti di competenza</li> <li>•favorire la semplificazione e l'ammodernamento delle relazioni con gli utenti.</li> </ul>	Esterni: cittadini, imprese enti vari Interni: Dirigenti - Dipendenti - Amministratori
STRATEGICO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA <i>coordinato dalla Direzione V</i>	Attuare la normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione Attuare la normativa di cui al decreto legislativo n. 33/2013 in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle Pubbliche Amministrazioni.	Esterni: cittadini, imprese enti vari Interni: Dirigenti - Dipendenti - Amministratori
STRATEGICO	GESTIONE FONDI PNRR PER INTERVENTI DI EDILIZIA SCOLASTICA, VIABILITA', VILLA MONASTERO, programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori – Gol, Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Spid Cie <i>coordinato dalla Direzione I</i>	Gestione efficiente ed efficace dei fondi PNRR	Esterni: cittadini, imprese, studenti, enti vari Interni: dirigenti e dipendenti delle D.O. III-IV-V-VI-VII
STRATEGICO	RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO <i>coordinato dalla Direzione I</i>	Garantire un tempestivo pagamento delle fatture ricevute dai diversi fornitori	Servizi dell'Ente, Fornitori, Amministratori.

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
STRATEGICO	FORMAZIONE TRASVERSALE E SPECIFICA <i>coordinato dalla Direzione II</i>	<p>Aggiornamento e formazione professionale per migliorare le conoscenze professionali e per rafforzare le competenze del personale dipendente dell'ente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in particolare attraverso prosecuzione del processo di alfabetizzazione digitale mediante adesione all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica avviato nell'anno 2022</li> <li>- organizzare e partecipare ad un corso per migliorare la scrittura comunicativa</li> <li>- promuovere la cultura del rispetto a partire dalla Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani partecipando al percorso trasversale denominato "RiForma Mentis" nell'ambito della piattaforma Syllabus.</li> </ul>	Interni: dirigenti e dipendenti di tutti i settori.
<b>Obiettivi strategici per Direzione Organizzativa</b>			
<b>Direzione Organizzativa I BILANCIO E FINANZE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<i>L'approccio alle limitate risorse economiche dell'ente ha lo scopo della loro ottimizzazione e della loro gestione in modo efficace, efficiente ed economico, allo scopo di garantire l'erogazione delle funzioni provinciali.</i>		
STRATEGICO	PREDISPOSIZIONE DEL DUP E DEL BILANCIO DI PREVISIONE ENTRO IL 31/12 DELL'ANNO DOPO LA DEFINIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO E DELLE RISORSE ASSEGNATE, AL FINE DI GARANTIRE UN EFFICACE CICLO DI PROGRAMMAZIONE	Garantire un'efficace pianificazione e successiva gestione delle risorse finanziarie dell'Ente	Settori dell'Ente, Fornitori, Amministratori.
STRATEGICO	NUOVO SISTEMA UNICO DI CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, BASATO SUL PRINCIPIO ACCRUAL (RIFORMA 1.15 del PNRR)	<p>Adozione, entro il 2026, di un sistema di contabilità economico-patrimoniale unico per le pubbliche amministrazioni, come previsto dalla Riforma 1.15 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per ottenere uniformità contabile.</p> <p>Il sistema prevede un corpus unico di principi generali e applicati con diretto riferimento agli ITAS (Principi Contabili Internazionali per il Settore Pubblico).</p> <p>Il progetto si inserisce in un percorso internazionale ed europeo per la definizione di standard contabili, in attuazione della direttiva 2011/85/UE.</p> <p>I benefici nel lungo termine della contabilità Accrual non si limitano ad un miglioramento della trasparenza e della leggibilità delle informazioni ma riguardano anche i sistemi di controllo interno, l'analisi dei rischi e la valutazione delle performance.</p>	Servizi dell'Ente, Fornitori, Amministratori.
<b>Direzione Organizzativa II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - Servizio TRATTAMENTO GIURIDICO ECONO PREVIDENZIALE -</b>			
<b>ORGANIZZAZIONE SELEZIONE E FORMAZIONE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>Ristrutturazione delle Direzioni organizzative dell'ente, strutturando al meglio anche quei servizi che vengono espletati per i Comuni della Provincia.</i></p> <p><i>Omogenizzare il lavoro dei singoli settori e attuare una migliore coordinazione delle già tante competenze professionali presenti... per far sì ... che nel quotidiano il lavoro venga organizzato per progetti e obiettivi funzionali.</i></p> <p><i>Il Servizio civile è un fondamentale istituto di promozione della cittadinanza attiva e di formazione civica, sociale, culturale e professionale.</i></p> <p><i>La rete istituzionale con diversi attori del territorio consente una reale connessione tra le nuove generazioni, la pubblica amministrazione e i cittadini, in uno scambio virtuoso di collaborazione che consente lo sviluppo di una coscienza civile per i giovani partecipanti: un vero valore aggiunto che è intenzione dell'amministrazione provinciale estendere ulteriormente a nuovi partner.</i></p>		
STRATEGICO	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

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
STRATEGICO	CONVEGNO STUDI AMMINISTRATIVI	Organizzare, insieme al Consiglio di Stato o la Corte dei Conti, presso Villa Monastero di Varenna uno degli appuntamenti più interessanti del panorama europeo in materia di diritto amministrativo, con la partecipazione di personalità del Parlamento e del Governo, della Pubblica Amministrazione e della Magistratura, oltre che del mondo accademico, della cultura e dell'industria.	Interni: Direzioni Organizzative/Servizi Esterni: Consiglio di Stato, Corte dei Conti, Avvocati, Segretari e dipendenti pubblici
<b>Direzione Organizzativa II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - Servizio TURISMO e SPORT</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<i>La cultura dell'accoglienza costituisce sicuramente un'ottima base da cui ripartire per riprendere consapevolezza della capacità attrattiva del territorio lecchese che, oltre alle bellezze naturali, gode di un patrimonio culturale di rilievo a livello lombardo.</i>		
STRATEGICO INTERSETTORIALE	EUROMEET 2024 <i>in collaborazione con la Direzione V - Servizio Cultura</i>	Aumentare la conoscenza del territorio lecchese e renderlo attrattivo in termini di proposte legate all'outdoor	Associazioni sportive e cittadini
<b>Direzione Organizzativa III - APPALTI E CONTRATTI - Servizio SUA</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<i>L'attuale amministrazione è consapevole delle migliorie apportate che garantiscono un maggior supporto da parte della Provincia di Lecco agli enti aderenti, sia in termini di semplificazione procedurale, sia in termini di riduzione del rimborso richiesto per il funzionamento della Stazione Unica Appaltante. Nell'arco del mandato l'ente si adopererà affinché tali indirizzi di fondo siano al centro del rapporto di collaborazione con i Comuni, adeguando i tempi di risposta, soprattutto alla luce del fatto che, il quadro normativo indica, per le opere afferenti al PNRR, la Stazione appaltante provinciale quale strumento operativo per tutti i Comuni della provincia, escluso quello capoluogo, per l'affidamento di lavori, servizi e forniture: una sfida che, siamo certi, la Stazione saprà affrontare al meglio.</i>		
STRATEGICO	SUA LECCO (STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA PROVINCIA DI LECCO) CURA DI TUTTE LE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE VOLTE ALL'ACQUISIZIONE DI LAVORI, BENI E SERVIZI PER TUTTI I SETTORI DELL'ENTE E A FAVORE DEGLI ENTI LOCALI ADERENTI NEL RISPETTO DELL'ART. 63 DEL D. LGS. 36/2023, GARANTENDO UN SEMPRE MAGGIORE SUPPORTO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE AI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR, IN COERENZA CON LE FINALITA' APPROVATE CON IL PIANO DI GOVERNO	Garantire uniformità ed omogeneità delle procedure nel rispetto dei principi di efficacia, economicità, e pubblicità dell'azione amministrativa, con particolare attenzione ai progetti finanziati con fondi PNRR, in coerenza con le finalità approvate con il Piano di Governo.	Tutti i Settori; Enti Locali aderenti alla SUA-Lecco
<b>Direzione Organizzativa III APPALTI E CONTRATTI - Servizio EDILIZIA SCOLASTICA</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<i>Miglior uso possibile del "bene pubblico", garantendone la funzionalità, unitamente all'economicità di gestione e preservandone il degrado, in funzione della specifica destinazione d'uso dell'immobile.</i>		
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<i>Intercettare le opportunità che arriveranno con la declinazione dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: il più grande piano di investimenti pubblici dai tempi del piano Marshall.</i>		
STRATEGICO	PROGETTAZIONE DI INTERVENTI SULLA BASE DI BANDI STATALI O REGIONALI A TOTALE/PARZIALE COPERTURA ECONOMICA	Dotazione infrastrutture rispondenti all'esigenze del territorio (edilizia scolastica, strutture culturali)	Interni: tutte le D.O. Esterni: Dirigenti scolastici, Villa Monastero, Fondazione S. Maria del Lavello
STRATEGICO	GESTIONE FONDI PNRR PER INTERVENTI DI EDILIZIA SCOLASTICA	Dotazione infrastrutture rispondenti all'esigenze del territorio (edilizia scolastica)	Interni: Settore istruzione/demanio/bilancio Esterni: Dirigenti scolastici

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
<b>Direzione Organizzativa IV PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - Servizio CONCESSIONI E RETI STRADALI</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>Richiamare con forza l'attenzione del Governo centrale su opere per troppo tempo rimaste ferme. Opere fondamentali alle quali vanno associate lo sviluppo e l'attenta manutenzione delle principali strade provinciali che sono infrastrutture necessarie e fondamentali per il tessuto economico locale e la vivibilità del nostro territorio: un'azione che sarà possibile realizzare grazie allo stanziamento di adeguate risorse finanziarie per la manutenzione ordinaria delle arterie di competenza, attuando una programmazione pluriennale di ampio respiro, che garantisca un numero di sfalci a bordo strada adeguati e manutenzioni alle segnaletiche orizzontali e verticali.</i></p>		
STRATEGICO	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 - ANAS - Commissario Straordinario - Regione Lombardia
STRATEGICO	PROGETTI PNC complementari PNRR (Aree interne – attuatore Provincia di Como)	Sviluppo e realizzazione interventi finanziati nell'ambito del Progetto Aree Interne Alto Lago di Como, di cui risulterà attuata la Provincia di Como in quanto interessata da un maggior numero di Comuni. Accordo sottoscritto con la Provincia di Como.	Regione Lombardia - Provincia di Como - Comuni - Cittadini
<b>Direzione Organizzativa IV PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - Servizio PROTEZIONE CIVILE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>All'interno del territorio provinciale verranno individuati e supportati sub-ambiti operativi nei quali organizzare l'attuazione delle procedure operative in materia di protezione civile, in conformità ai criteri che verranno fissati da apposito regolamento regionale. L'ente provinciale proseguirà nell'attività di incontro e sensibilizzazione a favore dei Comuni del territorio in ambito di protezione civile e pianificazione di emergenza. L'impegno costante nel portare avanti la collaborazione tra il volontariato organizzato e l'ente provinciale negli ultimi anni ha permesso di supportare con forza le necessità del territorio, anche quando le criticità verificatesi a seguito di eventi naturali si sono sovrapposte all'emergenza sanitaria. Per questo, per tutto l'arco del mandato, l'ente provinciale proseguirà nell'attività di prevenzione, divulgando i concetti di autoprotezione che sono alla base del sistema di protezione civile.</i></p>		
STRATEGICO	MANTENIMENTO FUNZIONALE E IN EFFICIENZA DEL CENTRO POLIFUNZIONALE DI EMERGENZA INTERPROVINCIALE DI ERBA E DELLA STRUTTURA SATELLITE DI SALA AL BARRO A GALBIATE - ATTIVITA' OPERATIVA ED ESERCITATIVA DI PREVENZIONE LUNGO I CORSI D'ACQUA "FIUMI SICURI" - ESERCITAZIONI CON MEZZI E ATTREZZATURE	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 nell'ambito di specifiche esercitazioni. Esercitazioni e verifiche piani di Protezione Civile, attrezzature e mezzi	Comuni della Provincia, Regione Lombardia, cittadini, Gestori di infrastrutture, Organizzazioni di Volontariato, Parchi e Comunità Montane.

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
<b>Direzione Organizzativa IV PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - Servizio TRASPORTI E MOBILITA'</b>			
Finalità del Piano del Governo	<p><i>L'ascolto e il confronto con i Comuni del territorio sono fondamentali affinché con l'Agenzia TPL si strutturi, anche attraverso l'istituzione di un biglietto unico, un sistema di trasporto pubblico che sia una valida alternativa all'uso del proprio autoveicolo. Il sistema TPL deve essere un mezzo di attrazione turistica, non solo nel periodo estivo, ma anche nei giorni festivi di tutto l'anno. Un'azione che deve essere implementata con il forte supporto dei Comuni che, conoscendo le singole peculiarità territoriali devono metterle a sistema per costruire un'offerta integrata esperienziale che abbracci l'intero sistema provinciale.</i></p>		
	<p><i>Nel capitolo infrastrutture particolare rilevanza verrà riservata all'approccio a forme di sviluppo e incentivazione della mobilità dolce – ecosostenibile (tra tutte le ciclopiste), nelle sue molteplici forme e azioni, come strategia cardine per la riduzione dell'inquinamento atmosferico, il miglioramento delle condizioni di congestione stradale, l'incremento degli standard di sicurezza nella circolazione e, dunque, per perseguire l'obiettivo di un migliore livello di qualità della vita dei cittadini.</i></p> <p><i>L'ente provinciale sarà il collettore dei Comuni del territorio per lo scambio di dati e informazioni, avviando così best practice, in materia di mobilità sostenibile, con particolare riferimento alle nuove forme di mobilità affinché tale lavoro venga poi veicolato all'Agenzia del Trasporto pubblico locale di VareseComo-Lecco perché vengano implementate forme di mobilità innovative per la copertura del "primo e ultimo miglio", favorendo così l'accessibilità alle stazioni ferroviarie e all'intero sistema del trasporto pubblico locale.</i></p>		
STRATEGICO	<p>SVILUPPO DELLA RETE INFRASTRUTTURALE CICLABILE, E DEI SITI DI INTERSCAMBIO, DANDO ATTUAZIONE AL PIANO PROVINCIALE DELLA MOBILITA' CICLABILE, SVILUPPANDO L'ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, DIREZIONE LAVORI CON I COMUNI, I PARCHI E LE COMUNITA' MONTANE - PIANO MOBILITA' CICLABILE</p>	<p>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. 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. Realizzazione e gestione di nuovi tratti di ciclopiste in accordo e in sinergia con le Amministrazioni comunali. Sviluppo di nuovi tratti di piste ciclabili e completamento di tratti esistenti, compresa la gestione e la manutenzione ove di competenza. Realizzazione e gestione di nuovi tratti di ciclopiste in accordo e in sinergia con le Amministrazioni comunali. Sviluppo di nuovi tratti di piste ciclabili e completamento di tratti esistenti, compresa la gestione e la manutenzione ove di competenza.</p>	<p>Comuni della Provincia, Regione Lombardia, Enti Parco e Comunità Montane, Province lombarde, Associazioni, Università, Autorità di Bacino del Lario.</p>
<b>Direzione Organizzativa V - Servizio POLIZIA PROVINCIALE</b>			
Finalità del Piano del Governo	<p><i>Per i controlli del rispetto del codice della strada: per questo è intenzione dell'amministrazione potenziare l'organico deputato a questa attività.</i></p>		
	<p><i>Nell'arco del mandato è intenzione dell'amministrazione attivarsi nella sede di confronto con le altre Province lombarde affinché si ribadisca la necessità di avere, da parte di Regione Lombardia, un contingente ottimale di 18 operatori da destinare alla specificità dei servizi di vigilanza ittico-venatoria.</i></p>		
STRATEGICO	<p>ATTIVITA' COORDINAMENTO VOLONTARI (GEV E GUARDIE ITTICO-VENATORIE)</p>	<p>Prevenzione e repressione delle condotte in contrasto con la normativa in materia di caccia, pesca e tutela ambientale</p>	<p>Stato, nella sua qualità di titolare del rapporto di appartenenza con la fauna selvatica, Amministrazioni pubbliche, Cittadini.</p>
STRATEGICO	<p>ATTIVITA' DI EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' NEGLI ISTITUTI SCOLASTICI - SOCIETA' CIVILE</p>	<p>Educazione alla legalità, sensibilizzazione in materia di tutela ambientale e di conoscenza del patrimonio faunistico - Conoscenza delle norme comportamentali in materia di sicurezza stradale.</p>	<p>Studenti e cittadini.</p>

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
<b>Direzione Organizzativa V SEGRETERIA GENERALE - PROGETTI STRATEGICI - Servizio CULTURA</b>			
<b>Finalità del Piano del Governo</b>	<p><i>Il Sistema museale della Provincia di Lecco è stato individuato da Regione Lombardia e da ICOM (International Council of Museums) come una delle quattro reti lombarde più efficaci nel territorio regionale per le sue attività di valorizzazione e promozione e come tale è stato illustrato sia nel convegno nazionale dello scorso novembre che a importanti appuntamenti dedicati ai musei da Regione Lombardia. L'obiettivo principe sarà quindi quello di ampliare la rete esistente; già quest'anno si arricchirà di nuovi luoghi allargando l'offerta museale di conoscenza a "cielo aperto" del nostro territorio... Non secondario sarà garantire alla cittadinanza un'adeguata fruizione dei beni e consapevolezza del valore del patrimonio culturale materiale e immateriale che trasmettono. Tutto questo, non può prescindere dal favorire la partecipazione da parte di Enti e soggetti culturali del territorio a progetti e iniziative in modo coordinato, lavorando in "rete".</i></p>		
	<p><i>Villa Monastero ... costituisce un unicum straordinario, punto di riferimento sul lago di Como per il suo Museo e il Giardino botanico. La Provincia ha sempre profuso energie per mantenere e ampliare il livello di fruizione del compendio, che aumenterà grazie al recente finanziamento ministeriale, che permetterà di realizzare un significativo restauro. Un'azione di miglioramento che, nell'arco del mandato, auspicabilmente grazie ai fondi del PNRR, verrà estesa anche alla riqualificazione del Giardino botanico, che, per la consistenza e l'importanza del suo patrimonio vegetale, necessita di interventi che ristabiliscano la coesione stilistica, garantiscano la sicurezza e migliorino l'accessibilità.</i></p>		
STRATEGICO	SISTEMA MUSEALE DELLA PROVINCIA DI LECCO	Aumento della visibilità dei musei e delle raccolte del territorio.	Operatori museali, Musei, Visitatori
STRATEGICO	VALORIZZAZIONE DEL COMPENDIO DI VILLA MONASTERO - CASA MUSEO E GIARDINO BOTANICO	Valorizzazione della Casa Museo e del Giardino Botanico e implementazione/ottimizzazione dell'utilizzo del Centro convegni	Visitatori - Aziende - Enti e associazioni
STRATEGICO INTERSETTORI ALE	EUROMEET 2024 <i>in collaborazione con la Direzione II - Servizio Turismo e Sport</i>	Aumentare la conoscenza del territorio lecchese e renderlo attrattivo in termini di proposte legate all'outdoor	Associazioni sportive e cittadini
<b>Direzione Organizzativa VI LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO - Servizio CENTRI PER L'IMPIEGO E SERVIZI AL LAVORO</b>			
<b>Finalità del Piano del Governo</b>	<p><i>In coerenza con la normativa nazionale del Programma (GOL), introduce importanti elementi evolutivi nel modello dei servizi per il lavoro, con particolare riferimento al nuovo ruolo di coordinamento territoriale dei Centri per l'Impiego, alla digitalizzazione dei processi e dei servizi e all'integrazione con la rete territoriale dei servizi sociali e socio-sanitari.</i></p> <p><i>Il Piano identifica per la Provincia di Lecco i seguenti obiettivi da raggiungere entro il 2022: oltre 4000 beneficiari di cui il 75% appartenenti alla fascia dello svantaggio e oltre 1000 destinati alle attività di formazione, tra cui quella digitale. Questo atto si occuperà della riqualificazione/reinserimento degli stessi, che si concretizza sia nell'ampliamento della rete dei punti informativi di contatto del sistema delle politiche attive del lavoro che nella promozione del coordinamento e delle partnership tra attori e servizi delle politiche attive per l'inserimento/reinserimento lavorativo nei percorsi di inclusione sociale attiva in una logica di complementarità.</i></p> <p><i>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. Le politiche sociali e le politiche di sostegno locali saranno declinate in funzione della tipologia di fabbisogni da intercettare e soddisfare, mantenendo coerenza e specificità.</i></p> <p><i>Le nuove funzioni, di cui l'ente provinciale sarà promotore, verranno attuate ai fini del conseguimento degli obiettivi del piano, operando in logiche di partenariato e/o di concorso, attraverso accordi di rete.</i></p>		
STRATEGICO	CONVENZIONE TRA REGIONE LOMBARDIA, PROVINCE LOMBARDE E CITTA' METROPOLITANA DI MILANO PER LA GESTIONE DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 2024 - 2026. ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI 2024	Attuazione degli Obiettivi Strategici 2024 secondo le tempistiche e i target obiettivi indicati nella Convenzione tra Regione Lombardia, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il Lavoro e delle Politiche attive del Lavoro 2024-2026 (in attesa di approvazione da parte del Consiglio provinciale - gennaio 2024)	Regione Lombardia, Anpal, Tavolo di Sviluppo Territoriale, aziende, disoccupati e inoccupati, Operatori Accreditati Lavoro e IFP, Agenzie per il Lavoro, CPIA, Consulenti del Lavoro
STRATEGICO	ATTUAZIONE E GESTIONE DEI "PATTI TERRITORIALI PER LE COMPETENZE E PER L'OCCUPAZIONE"	Attuazione dei "Patti territoriali per le competenze e per l'occupazione" da realizzare in partenariato con gli attori pubblici e privati del territorio lecchese, per promuovere interventi sinergici all'interno della filiera dell'istruzione, formazione professionale, orientamento e lavoro, ai sensi della D.G.R. n. 7231 del 24.10.2022	Anpal, Regione Lombardia, Tavolo di Sviluppo Territoriale, aziende, disoccupati e inoccupati, Operatori Accreditati Lavoro e IFP, Agenzie per il Lavoro, CPIA, Consulenti del Lavoro

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
STRATEGICO	<p>CONSOLIDARE IL SERVIZIO DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PER MIGLIORARE L'OCCUPABILITA' DI PERSONE CON DISABILITA' E AGEVOLARE IL LORO INSERIMENTO LAVORATIVO ANCHE CON LA SPERIMENTAZIONE DI PROGETTI INNOVATIVI ANCHE ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE E OBIETTIVI CONNESSI ALL'EROGAZIONE DEI LEP RIFERITI AL COLLOCAMENTO MIRATO PREVISTI NELLA CONVENZIONE TRA REGIONE LOMBARDIA, PROVINCE LOMBARDE E CITTA' METROPOLITANA DI MILANO PER LA GESTIONE DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 2024 – 2026</p>	<p>1) Costituire un punto di riferimento sul territorio per le persone con disabilità disoccupate in cerca di occupazione, per i datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge 68/99 e per le istituzioni, enti, associazioni, sindacati ecc. che necessitano di consulenze e collaborazioni.</p> <p>2) Garantire e migliorare la corretta gestione del Piano Provinciale Disabili attraverso la predisposizione e l'avvio delle azioni e dei Progetti del Piano Provinciale Disabili 2023; la predisposizione e l'avvio delle Azioni di Sistema a gestione provinciale e a rilevanza regionale (accompagnamento al lavoro per giovani con spettro autistico, cittadinanza digitale, alternanza scuola lavoro, Azioni di Rete); l'attivazione della Dote Impresa 2024 anche con la realizzazione di isole formative e costituzione di nuovi rami di impresa.</p> <p>3) Garantire le attività del Comitato Tecnico ai sensi della L. 68/99, comma 1 e 1bis, così come modificato dal D.Lgs 151/2015 (Jobs Act), in accordo con Regione Lombardia.</p> <p>4) Assicurare che tutti gli stakeholder abbiano una conoscenza di tutti gli strumenti a propria disposizione per poter essere ottemperanti.</p> <p>5) Attuazione degli Indicatori di Performance e obiettivi connessi all'erogazione dei LEP del Collocamento Mirato (LEP M - lato utenti e LEP S - lato aziende) secondo le tempistiche e i target obiettivi indicati nella Convenzione tra Regione Lombardia, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il Lavoro e delle Politiche attive del Lavoro 2024-2026 (in attesa di approvazione da parte del Consiglio provinciale - gennaio 2024)</p>	<p>Comuni, Ambiti Distrettuali Socio sanitari, Lavoratori, Imprese, Regione Lombardia, Enti pubblici (Prefettura, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, ATS, ASST, UST, ITL), Enti Accreditati, Cooperative Sociali di tipo A e B, Associazioni e Fondazioni.</p>
<b>Direzione Organizzativa VI LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO - Servizio ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>L'amministrazione provinciale ritiene che le scuole superiori del nostro territorio necessitino di una riqualificazione degli indirizzi scolastici per promuovere un'offerta formativa rispondente alle esigenze del mercato del lavoro sul territorio provinciale. La Provincia deve essere in grado di costruire, in accordo con le associazioni di categoria, un sistema di formazione professionale e d'istruzione secondaria attento alle esigenze richieste dalle tante piccole e medie aziende che popolano il nostro territorio, per colmare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.</i></p> <p><i>È volontà dell'amministrazione proseguire nei progetti strategici sviluppati finora e promuovere nuove azioni che soddisfino in modo concreto l'utenza coinvolta:</i></p> <p><i>“Progetto di Orientamento rivolto a studenti con disabilità”;</i></p> <p><i>servizio “Scuola lavoro orienta” che accoglie gli studenti al termine dei loro percorsi scolastici;</i></p> <p><i>progetto “Mestierando”;</i></p> <p><i>“Orientalmente 2022”;</i></p> <p><i>“Giornata post diploma”;</i></p> <p><i>“Sportello di riorientamento e di rimotivazione”;</i></p> <p><i>“Progetto DDIF” contro la dispersione scolastica a supporto dei ragazzi in difficoltà;</i></p> <p><i>“Sorveglianza dell'obbligo scolastico”.</i></p>		
STRATEGICO	<p>PROGRAMMAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA E DELL'OFFERTA FORMATIVA IN RELAZIONE ALLA RIFORMA DEGLI ISTITUTI TECNICI E PROFESSIONALI FINALIZZATA ALL'ADEGUAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA ALLE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO ANCHE ATTRAVERSO IL POTENZIAMENTO DEGLI ISTITUTI TECNICO-PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO DEI PROCESSI DI INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA FILIERA TECNICA E PROFESSIONALE</p>	<p>Organizzare l'offerta formativa coerente con i fabbisogni professionali, le richieste degli Istituti Scolastici e i Centri di Formazione Professionale e del territorio, in linea con l'innovazione del Piano nazionale Industria 4.0 e l'innovazione digitale in atto in tutti i settori del mercato del lavoro</p>	<p>Studenti delle classi 3° medie e 5° superiori; Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Centri di Formazione Professionale; Associazioni Datoriali Famiglie degli Studenti; Docenti degli Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Comitato di Indirizzo della Rete Scolastica</p>

TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
STRATEGICO	LOTTA ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA	1) Garantire azioni di riorientamento/rimotivazione a favore degli studenti, anche con disabilità 2) Effettuare azioni inerenti all'osservanza dell'obbligo di Istruzione per gli alunni segnalati dagli Istituti scolastici	Studenti delle classi 3° medie e 5° superiori; Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Centri di Formazione Professionale; Famiglie degli Studenti; Docenti degli Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Comitato di Indirizzo della Rete Scolastica
STRATEGICO	TAVOLO ISTITUZIONALE DI ORIENTAMENTO PER IL SUCCESSO SCOLASTICO E FORMATIVO	Presentazione delle iniziative e progetti di orientamento in collaborazione con UST e Istituti Scolastici Superiori, CFP, Associazioni imprenditoriali e Università	Studenti delle classi 3° medie e 5° superiori; Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Centri di Formazione Professionale; Famiglie degli Studenti; Docenti degli Istituti Secondari di 1° e 2° Grado; Comitato di Indirizzo della Rete Scolastica
<b>Direzione Organizzativa VI LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO - Servizio INTERVENTI SOCIALI E POLITICHE GIOVANILI</b>			
STRATEGICO	GARANTIRE SUPPORTO AI COMUNI DELLA PROVINCIA DI LECCO PER LA REALIZZAZIONE DEI PEBA ATTRAVERSO L'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI REGIONALI IN ACCORDO CON LA D.O. III	Garantire il regolare svolgimento degli adempimenti amministrativi dei PEBA	Enti pubblici, enti del Terzo settore, cittadini, giovani e svantaggiati
<b>Direzione Organizzativa VII AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - Servizio AMBIENTE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<b><i>La tutela e il risanamento dei corpi idrici costituiscono per la Provincia di Lecco un obiettivo prioritario che verrà perseguito attraverso la promozione di interventi e iniziative specifiche sul modello amministrativo attuato per il risanamento del Lago di Annone.</i></b>		
	<b><i>La Provincia di Lecco, in ottemperanza alle vigenti disposizioni nazionali in materia di energia e risparmio energetico e alle relative disposizioni regionali, svolge un'attenta attività di controllo e verifica sullo stato di manutenzione degli impianti termici. L'azione promossa dalla Provincia si prefigge un triplice obiettivo: la messa in sicurezza degli impianti e la salvaguardia della salute dei cittadini, l'eliminazione degli impianti inquinanti con il conseguente beneficio sull'ambiente, l'installazione di caldaie ad alto rendimento che consentono la riduzione dei consumi.</i></b>		
	<b><i>La Provincia di Lecco è particolarmente attenta alla salvaguardia dell'ambiente, in particolare alla tutela e al risanamento degli ambienti lacustri compromessi da attività antropiche o da eventi naturali. Continuerà a fornire il proprio supporto ai progetti predisposti da altri enti, così come ha fatto con il Comune di Lecco per l'intervento di rinaturalizzazione della foce del torrente Bione, il Comune di Merate per il risanamento del lago di Sartirana, il Comune di Garlate per il recupero delle proprie sponde del lago di Garlate e il miglioramento degli habitat lacuali, il Parco Valle Lambro per il miglioramento ecologico del lago di Pusiano.</i></b>		
STRATEGICO	RISANAMENTO DELLE ACQUE DEL LAGO DI ANNONE	Garantire la tutela e il risanamento delle acque dei due bacini (Est e Ovest) del lago attraverso la gestione dell'impianto esistente e il monitoraggio degli effetti conseguenti per il bacino Est e la realizzazione dell'impianto di risanamento per il bacino Ovest	Comuni, Cittadini.
STRATEGICO	TUTELA DELLE ACQUE E DEI CORPI IDRICI SUPERFICIALI - SCARICHI	Tutelare l'Ambiente e salvaguardare la salute dei cittadini.	Cittadini, Comuni, Associazioni di categoria.
STRATEGICO	TUTELA DELLE ACQUE E DEI CORPI IDRICI SUPERFICIALI - DERIVAZIONI	Tutelare l'Ambiente e salvaguardare la salute dei cittadini.	Cittadini, Comuni, Associazioni di categoria.



TIPOLOGIA	Descrizione obiettivo	Impatto	Stakeholders
<b>Direzione Organizzativa VII AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - Servizio PIANIFICAZIONE TERRITORIALE</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>Nell'arco del mandato ulteriori indicazioni e ripartizioni potranno essere prodotte attraverso la cooperazione intercomunale per la definizione di progetti di territorio coerenti con strategie locali attraverso lo strumento della Agenda strategica di coordinamento locale, modelli di lavoro necessari che permettono di tutelare e mettere in sicurezza il nostro patrimonio naturale, evitando però che diventi un ostacolo all'insediamento di nuovi posti di lavoro o alla creazione di nuove infrastrutture utili per l'intera comunità provinciale. Un lavoro di ascolto e confronto con tutti gli stakeholder, Comuni in primis, i quali godranno di uno sportello apposito, che verrà realizzato con la necessaria consapevolezza del fatto che il nostro territorio deve sapere cogliere le grandi opportunità di sviluppo future non solo aggiornando la propria tradizione manifatturiera, ma aprendosi agli spazi offerti da terziario, turismo, agricoltura, conseguendoli con un nuovo e più deciso equilibrio ambientale.</i></p>		
	<p><i>Nell'arco del mandato, inoltre il Piano andrà accompagnato dalla redazione di un PTCP "verde" come componente essenziale e qualificante del territorio sulle tematiche delle infrastrutture verdi, della pedemontana ciclopedonale, dei "cammini" e del turismo lento legato alle bellezze ed ai luoghi da valorizzare. Uno strumento che, abbinato al necessario adeguamento del Piano provinciale della rete ciclabile redatto nel 2008, individuerà le necessarie connessioni e infrastrutture che uniscono i cammini collinari e di montagna con quelli fluviali e lacustri.</i></p>		
STRATEGICO	ATTUAZIONE DEL PTCP: SPORTELLO E SUPPORTO AI COMUNI PER LA REDAZIONE DEI PGT E LORO VARIANTI	Fornire supporto ai Comuni per l'adeguamento dei propri strumenti urbanistici, nel rispetto della LR 31/2014 e del PTCP aggiornato	Enti locali
STRATEGICO	INFORMAZIONE E CONOSCENZA IN TEMA DI PAESAGGIO E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Implementare le iniziative di comunicazione e confronto su temi pianificazione e paesaggio	Comuni, altri Enti locali e professionisti
<b>Direzione Organizzativa VII AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - Servizio ICT-CST</b>			
<i>Finalità del Piano del Governo</i>	<p><i>L'amministrazione provinciale è determinata nel proseguire il miglioramento e l'efficientamento complessivo dei servizi del Centro Servizi Territoriale della Provincia di Lecco per favorire un sempre maggiore interscambio di banche dati tra i 53 Enti aderenti e i soggetti esterni, potenziando i servizi in favore dei cittadini, secondo piani di sviluppo in grado di rispondere in modo coerente alle potenzialità tecnologiche, alla capacità di fruizione da parte dei 15 cittadini, alle disponibilità finanziarie degli Enti sottoscrittori, come stabilito dagli indirizzi dell'Assemblea degli aderenti al servizio. Il CST è attivo nel servizio di supporto gratuito ai Comuni per candidarsi ai bandi, richiedere i finanziamenti e gestire gli aspetti amministrativi.</i></p>		
STRATEGICO	MIGRAZIONE SU PIATTAFORME CLOUD DEI SERVIZI INFORMATICI PROVINCIALI	Soddisfare le esigenze dell'ente senza dover investire in infrastrutture fisiche e aumentare la sicurezza in ambito informatico.	<p>Esterni: Enti del territorio, Regione, PA Centrale, Enti aderenti al CST, Amministratori, cittadini, imprese.</p> <p>Interni: Referenti informatici, Amministratori, dirigenti, dipendenti</p>

## 2.1.1 PNRR

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

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

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

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

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

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

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

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

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



#### **Goal 4: Istruzione di qualità**

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

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

#### **Progetti finanziati**

1. I.I.S. VIGANO' IN MERATE. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IN COPERTURA
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
10. I.I.S. AGNESI IN MERATE. REALIZZAZIONE NUOVA PALESTRA.

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

#### **Stakeholder**

Studenti e famiglie

## Progetti “Aree interne” – viabilità stradale

Agenda ONU 2030



### Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture

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

**PNC per investimenti complementari al PNRR**

**Missione 5** - Inclusione e coesione

**Componente 3** - Interventi speciali per la coesione territoriale

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

**Progetti finanziati**

1. SP 67 DELL'ALTA VALSASSINA E VALVARRONE
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.

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

**Stakeholder**

Cittadini

## Progetti cultura/turismo

Agenda ONU 2030



### Goal 11: Città e Comunità sostenibili

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

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

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

#### **Componente 3** – Cultura 4.0 (M1C3)

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

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

**Progetto finanziato**

Riqualificazione del Giardino botanico di Villa Monastero a Varenna.

**Progetto presentato**

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

**Descrizione**

Il progetto di 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 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** – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

**Componente 1** - digitalizzazione, innovazione e sicurezza della pubblica amministrazione

**Progetto presentato**

Il Centro servizi territoriale della Provincia di Lecco 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.

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

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

**Progetto presentato**

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

**Descrizione**

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

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

**Stakeholder**

Giovani, lavoratori

### Agenda ONU 2030



#### Goal 8:

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

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

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

#### **Progetto presentato**

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

#### **Descrizione**

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

L'intervento prevede la riorganizzazione del piano terra, attualmente adibito ad ingresso agli uffici provinciali, con la rimodulazione degli spazi per la realizzazione di area destinata alla prima accoglienza del Centro per l'Impiego e relativi accessori. Gli interventi sono finalizzati a mettere a disposizione di cittadini, dipendenti e imprese uffici adeguati ai numerosi servizi erogati e attività svolte dai Centri per l'impiego.

#### **Stakeholder**

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



## 2.1.2 La gestione finanziaria

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

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

Per il bilancio e il DUP 2024 si è riusciti ad evitare il periodo di esercizio provvisorio visto che, con notevoli sforzi, sono stati approvati i documenti previsionali alla metà del mese di dicembre 2023, esattamente il DUP e il bilancio di previsione sono stati approvati in via definitiva il 18/12/2023, in modo da avviare subito le attività di gestione e soprattutto il notevole volume di investimenti previsto.

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

DUP - proposta Presidente schema	approvato con	decreto deliberativo	n.	149	del	03/11/2023
BILANCIO DI PREVISIONE - proposta Presidente schema	approvato con	decreto deliberativo	n.	155	del	13/11/2023
DUP - adozione schema	approvato con	delibera di C.P.	n.	59	del	11/12/2023
BILANCIO DI PREVISIONE – adozione schema	approvato con	delibera di C.P.	n.	60	del	11/12/2023
DUP – parere assemblea dei Sindaci	approvato con	decreto assemblea dei sindaci	n.	2	del	14/12/2023
BILANCIO DI PREVISIONE - parere assemblea dei Sindaci	approvato con	decreto assemblea dei sindaci	n.	3	del	14/12/2023
DUP - approvazione definitiva	approvato con	delibera di C.P.	n.	64	del	18/12/2023
BILANCIO DI PREVISIONE – approvazione definitiva	approvato con	delibera di C.P.	n.	65	del	18/12/2023
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	approvato con	decreto deliberativo	n.	175	del	20/12/2023

Il Documento di Economia e Finanza (DEF) 2023 evidenzia un quadro economico che resta incerto e non privo di rischi. Nonostante il superamento dell'emergenza sanitaria conseguente alla pandemia da Covid 19 e l'allentamento del caro energia, il quadro economico internazionale rimane fortemente condizionato dal conflitto bellico tra Russia e Ucraina. La Nota di Aggiornamento al DEF ha rivisto al ribasso le stime di crescita rispetto a quelle formulate in primavera. La previsione è stata fissata a + 1,2% rispetto al + 1,5% di aprile. In questo contesto si inseriscono i recenti eventi che hanno caratterizzato l'area mediorientale, che aggiungono ulteriore instabilità a un quadro già reso complicato da conflitti e tensioni geopolitiche. Le più recenti previsioni dell'OCSE stimano un rallentamento della crescita mondiale nel 2024. La previsione tendenziale a legislazione vigente rivede lievemente al ribasso la stima di crescita che passa all'1%.

Nel corso del 2023 il tasso di inflazione è sceso dopo aver toccato un massimo dell'11,8 per cento a ottobre e novembre 2022. Le misure di contenimento del caro energia hanno fornito un contributo determinante ad arginare la salita dell'inflazione. La caduta del prezzo del gas naturale che si è registrata dalla fine dello scorso anno ha trainato al ribasso anche il prezzo

dell'energia elettrica. I prezzi dei carburanti sono rientrati su livelli solo lievemente superiori al secondo semestre 2021.

Il tasso di inflazione a marzo 2023 è stato pari al 7,7% la previsione del DEF è che l'inflazione scenda da una media del 7,4% nel 2022 al 5,7% nel 2023, al 2,7% nel 2024 e al 2% nel biennio 2025-2026. L'auspicata discesa dell'inflazione, che resterebbe tuttavia al di sopra degli obiettivi delle banche centrali, produrrà un contenimento dell'effetto inflattivo sulla spesa corrente, specie di quella "incomprimibile" (utenze e contratti per servizi pubblici essenziali), che rappresenta una minaccia alla tenuta degli equilibri di bilancio.

L'indebitamento netto per l'anno in corso è previsto al 5,2% del PIL, superiore a 0,7 punti percentuali rispetto all'obiettivo indicato nel DEF. Nel triennio successivo l'indebitamento netto, sulla base della manovra economica 2024 approvata dal Governo, è previsto scendere in maniera progressiva, passando dal 4,3% del 2024 al 3,6% nel 2025 per poi chiudere al 2,9% nel 2026.

Dalla riscrittura delle regole comunitarie si attende una nuova stretta sugli obiettivi nazionali di deficit e debito, che negli ultimi anni, complice anche la pandemia, hanno decisamente allentato la morsa rispetto allo scorso decennio. Quel periodo storico fu caratterizzato per anni dalla stretta del patto di stabilità interno, introdotto per recepire a livello interno i vincoli sovranazionali e garantire il concorso di regioni ed enti locali al risanamento dei conti. È probabile, anche laddove prevalga l'impostazione soft più cara all'Italia, il ritorno delle vecchie regole già a partire dal 2024. Se così fosse sarebbero fortemente penalizzati gli investimenti e aumenterebbero le complicazioni contabili.

La legge di bilancio 2024 prevede un contributo degli enti locali per la finanza pubblica, per ciascuno dei 5 anni dal 2024 al 2028, pari a 200 milioni di euro annui per i Comuni e a 50 milioni di euro annui per le Province e le Città metropolitane.

Gli effetti dei tagli previsti verranno mitigati dal conguaglio di oltre 280 milioni di euro derivante dalle certificazioni Covid 19 che saranno assegnati nell'arco di quattro anni (2024-2027).

Si tratta di un meccanismo di compensazione molto complicato che impiegherà mesi per essere tradotto in numeri.

Un contributo rilevante all'innalzamento del tasso di crescita del PIL dovrebbe provenire dagli investimenti e dalle riforme previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Purtroppo, l'avvio del PNRR ha risentito della complessità e dell'innovatività di alcuni progetti, dei rincari e della scarsità di componenti e materiali, nonché di lentezze burocratiche. È auspicabile che i nuovi interventi attuati per riorganizzare la gestione del PNRR e adeguare le procedure, unitamente agli effetti di altre riforme in programma, quale quella del fisco e della finanza producano effetti positivi per la crescita del PIL.

Una situazione così incerta comporta aleatorietà e difficoltà di programmazione e soprattutto introduce ulteriori variabili, difficilmente prevedibili, per quanto concerne il gettito delle entrate tributarie ed extra-tributarie in un quadro economico-finanziario già fortemente instabile e in grave deficit strutturale.

La conseguenza più negativa per le Province si è registrata per il mercato dell'auto che influenza l'andamento delle due principali imposte (l'IPT e l'imposta RCA) il cui gettito rappresenta oltre l'80% delle entrate tributarie e circa il 40% di tutte le entrate correnti.

Purtroppo, questi tributi hanno subito un calo vertiginoso, acuitosi durante la pandemia prima, e poi, dalla crisi economica innescata dal contesto internazionale. Sebbene queste entrate nel 2023 abbiamo evidenziato dei segni di ripresa, non si è tornati al gettito pre-covid.

Se infatti la riduzione dell'IPT è legata alla ridotta dinamicità degli acquisti delle vetture, la riduzione dell'imposta RCA è da anni in flessione in considerazione dell'incremento dei fenomeni elusivi e della progressiva riduzione del prezzo medio della polizza assicurativa.

Nel 2023 non si sono concretizzate le auspiccate misure in tema di risorse aggiuntive per gli Enti Locali, in particolare la conferma per gli esercizi successivi al 2024 del fondo di cui al D.L. 50/2022 per compensare la riduzione del gettito delle imposte IPT e RCA. L'unico contributo straordinario riconosciuto è stato quello per garantire la continuità dei servizi erogati in relazione alla spesa per utenze di energia elettrica e gas.

Queste dinamiche negative per l'equilibrio di bilancio, oltre alla necessità di assicurare nel 2023 e 2024, per la manutenzione ordinaria di edifici scolastici e strade, un livello minimo di spesa sotto il quale l'Ente non potrebbe svolgere in maniera adeguata le sue funzioni fondamentali, hanno indotto la Provincia ad avvalersi della facoltà, prevista dall'art. 3-ter c. 2 del DL 198/2022 "Milleproroghe", di rinegoziare i mutui.

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

I problemi finanziari delle Province sono sorti successivamente all'emanazione della legge "Del Rio" (L.56/2014), che conteneva la proposta della loro abolizione e dell'azzeramento delle risorse a loro disposizione.

Il quadro finanziario in cui agivano le Province prima della pandemia evidenziava una situazione di forte sofferenza degli equilibri di parte corrente che hanno un'unica causa: le normative approvate dai governi dal 2014 al 2018, che hanno "depredato" le Province delle principali risorse, imponendo enormi tagli dei trasferimenti e un aumento dei contributi alla finanza locale fino ad arrivare ad un importo complessivo che ha superato i 25 milioni di euro annui.

Il taglio è stato drastico, fino all'azzeramento e oltre, dei trasferimenti statali per la gestione ordinaria che avrebbero dovuto in realtà aumentare per l'abolizione di tributi di competenza provinciale (es. addizionale energia elettrica).

Fino ad oggi, nonostante i diversi interventi "tampone" messi in atto dai vari Governi a partire dal 2017 per rimediare ai gravi danni causati dai predetti tagli insostenibili operati ai bilanci delle Province a partire dal 2014, non è stato possibile riportare tutto il comparto in una condizione di stabile equilibrio.

Tutti i numerosi provvedimenti legislativi emessi fino al 2023 hanno previsto diverse misure finanziarie di carattere straordinario, senza tuttavia aumentare le risorse continuative e ricorrenti a disposizione delle Province.

Alla forte riduzione delle risorse disponibili ha corrisposto un grande sforzo di contenimento delle spese correnti.

Le spese di personale sono scese di 4,9 milioni di euro dal 2010 al 2020, un importo enorme, con una riduzione del numero dei dipendenti da 297 alla fine del 2010 a 158 alla fine del 2020.

Dalla fine del 2020 l'Ente ha avuto i parametri finanziari che gli consentono finalmente di assumere del personale. Il piano del fabbisogno del personale ha consentito di cominciare a sostituire una parte del personale cessato per mobilità o collocamento a riposo.

Questo comporta chiaramente un'inversione di tendenza della spesa corrente per il personale che ha ricominciato a crescere dopo 10 anni di continua riduzione.

Le spese per prestazione di servizi ed acquisti di beni sono state ridotte progressivamente dal 2013.

Purtroppo dal 2015 non si è più in grado di finanziare nel bilancio corrente gli importi necessari a garantire un livello ottimale di manutenzione ordinaria di strade provinciali ed edifici scolastici superiori. Ci si è dovuti limitare in sostanza a finanziare le esigenze immediate e i lavori urgenti. L'effetto devastante di questa assenza di risorse è stato attenuato solo da alcuni contributi straordinari specie per gli edifici scolastici, che tuttavia riguardano interventi straordinari e non di ordinaria manutenzione.

Negli esercizi 2023 e 2024 è stato possibile aumentare la spesa per le manutenzioni ordinarie con la parte dei risparmi derivanti da rinegoziazione dei mutui che non sono stati destinati alla copertura del minor gettito tributario. Dal 2025, stante l'estinzione del prestito obbligazionario, gli stanziamenti relativi alle manutenzioni ordinarie di strade ed edifici scolastici sono stati riportati a livelli più adeguati.

Le spese di gestione sono state fortemente ridotte attraverso piani di razionalizzazione per diverse tipologie di spesa (es. pubblicazioni, incarichi, autovetture, relazioni pubbliche e rappresentanza; contributi...) e ben difficilmente potrebbero essere ulteriormente ridotte se non sottostimando la spesa.

Il processo di redazione del bilancio di previsione riscritto dal Decreto Mef del 25 luglio 2023 ha avuto l'obiettivo di approvare il bilancio 2024/2026 entro il 31 dicembre 2023, al fine di evitare l'esercizio provvisorio.

La proroga dei termini di approvazione dei preventivi è prassi consolidata, ma ora dovrebbe diventare un'eccezione, legata a circostanze gravi e generalizzate di incertezza, che non consente di attendere la determinazione di eventuali maggiori trasferimenti erariali all'interno della legge di bilancio 2024.

Dopo l'accertamento di un avanzo di amministrazione con il rendiconto di gestione 2022, anche i dati evidenziati nell'allegato al bilancio relativo alla dimostrazione del risultato presunto di amministrazione per l'esercizio 2023 non evidenziano modificazioni nei residui attivi e passivi che rendano necessari provvedimenti di riequilibrio.

L'obiettivo dell'Amministrazione di approvare i documenti programmatici di bilancio per il prossimo triennio 2024/2026, nel termine ordinario del 31.12.2023 previsto dal TUEL, è stato raggiunto in modo da potere avviare subito le attività di gestione e soprattutto il notevole volume di investimenti previsto.

Come accennato sopra tale obiettivo è stato rafforzato dal Decreto Mef del 25/07/2023 recante l'ulteriore aggiornamento delle disposizioni in materia di armonizzazione contabile, che ha ridisegnato l'iter di predisposizione dei bilanci preventivi e anticipato i termini di adozione degli atti di programmazione al fine di evitare la gestione in esercizio provvisorio.

Il nuovo iter procedurale viene applicato subito per la costruzione del bilancio di previsione 2024/2026.

Il cronoprogramma è il seguente:

- la procedura per l'approvazione del bilancio inizia il 15 settembre, termine ultimo per

inviare ai responsabili dei servizi l'atto di indirizzo e lo schema di bilancio di previsione a legislazione vigente (cd. bilancio tecnico) predisposto dal responsabile del servizio finanziario;

- se entro il successivo 5 ottobre non ci saranno risposte dai responsabili dei servizi, tale silenzio verrà interpretato come un'accettazione delle previsioni del bilancio tecnico;
- entro il 20 ottobre, il responsabile del servizio finanziario, valuterà le previsioni di entrata e spesa, redigendo la versione finale del bilancio di previsione che sarà trasmessa all'organo esecutivo per la successiva approvazione;
- l'organo esecutivo, esaminata la documentazione trasmessa dal responsabile del servizio finanziario con l'assistenza del direttore generale, predisporrà lo schema di bilancio di previsione e lo presenterà al consiglio, assieme agli allegati, entro il 15 novembre. In tempo utile, quindi, per approvarlo entro il termine del 31 dicembre.

Il Presidente della Provincia ha segnalato che l'assenza di variazioni significative dello scenario generale e del quadro normativo di riferimento non comporta la necessità di atti di indirizzo dell'organo esecutivo ulteriori rispetto alle indicazioni del DUP, che costituisce la comunicazione delle linee strategiche e operative su cui si intende operare e rispetto alle quali presentare il bilancio di previsione.

Per la Provincia di Lecco il bilancio tecnico in equilibrio è stato trasmesso in data 15/09/2023 ai Responsabili dei Servizi dell'Ente con la richiesta di proporre le previsioni di bilancio di rispettiva competenza ai sensi dell'art. 153, comma 4, del TUEL.

Le proposte di modifica delle previsioni di entrata e di spesa formulate dalle singole Direzioni, rispetto al bilancio tecnico, sono state oggetto di confronto con i soggetti interessati e poi recepite nello schema di bilancio.

Al termine di questa attività il bilancio evidenziava uno squilibrio di parte corrente di 130 mila euro. La Presidente ha fornito le misure di aumento dell'entrata e di riduzione della spesa necessarie per colmare lo squilibrio.

Il Responsabile Finanziario verificate le previsioni di entrata e di spesa ha determinato il risultato di amministrazione presunto e ha predisposto la versione finale del bilancio di previsione e degli allegati, che sono stati trasmessi all'organo esecutivo per l'approvazione. Il Bilancio di previsione 2024/2026 è stato approvato definitivamente con delibera di C.P. n.65 del 18/12/2023.

Complessivamente dai dati approvati si desume che per le entrate:

- le entrate tributarie ammontano a € 22.440.928,70 per ciascun anno del triennio;
- le entrate del titolo 2 ammontano a € 20.411.921,13 nel 2024, € 20.156.305,13 nel 2025 e € 20.526.139,83 nel 2026;
- complessivamente le entrate del titolo 3 nel 2024 ammontano a € 7.537.273,22 e a € 7.477.273,22 nel 2025 e 2026;
- il titolo 4 dell'entrata prevede un importo di € 19.965.044,95 nel 2024; € 4.073.601,51 nel 2025 e € 3.563.203,34 nel 2026.

Dal lato delle spese:

- complessivamente la spesa corrente del 2024 ammonta a € 48.701.362,05, di cui € 480.000,00 riportati dal 2023 e finanziati con FPV, a € 48.397.735,05 nel 2025 e € 48.710.062,75 nel 2026;

- la spesa in c/capitale del 2024 (al netto dell'FPV e delle quote reimputate al bilancio 2024) ammonta a € 19.915.044,95; a € 4.073.601,51 nel 2025 e a € 3.563.203,34 nel 2026.

Con le somme riportate dal FPV e re imputate al 2024 la spesa è pari a € 28.316.744,03 nel 2024.

### 2.1.3 Standard di qualità

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

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

### Sistema di Gestione Qualità ISO

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

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

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

- Progettazione di opere di edilizia ed infrastrutture viabili;
- Progettazione ed erogazione di servizi per l'impiego, il lavoro, orientamento e collocamento di persone diversamente abili e persone appartenenti alle fasce deboli;
- Servizi di protocollo e di gestione documentale;
- Organizzazione e gestione di eventi congressuali nazionali ed internazionali presso "Villa Monastero";
- 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. 63 del nuovo Codice degli Appalti 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 2023 la società affidataria del servizio ha confermato la certificazione.

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

- razionalizzare e mantenere aggiornate le procedure interne ai Servizi, attraverso la loro analisi e la definizione di procedure documentate quali utili strumenti di lavoro;
- perseguire il miglioramento continuo analizzando periodicamente, attraverso l'attività di auditing interno, la conformità dell'attività amministrativa alle procedure e alla norma e attuando almeno annualmente il riesame della Direzione;
- misurare la soddisfazione degli utenti con appositi questionari;
- proporre azioni correttive, preventive o di miglioramento, anche sulla base dei dati raccolti;
- valorizzare le risorse umane, curando la formazione di tutto il personale e valutando periodicamente gli esiti dell'attività di formazione;
- implementare il concetto di valutazione del rischio, favorendo all'interno dell'ente lo sviluppo di strumenti e metodologie per l'individuazione e il trattamento dei rischi e delle opportunità;
- creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del rischio istituzionale, assumendo come riferimento non solo il Piano nazionale anticorruzione, ma anche le criticità rilevate in sede di applicazione e di utilizzo del precedente Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- migliorare la comunicazione interna ed esterna.

### Standard di qualità

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

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

1. **per tutti i servizi:** inserendo un sistema di valutazione a stelle (da 1 a 5) nella pagina dedicata alla loro descrizione (rispondendo alla domanda: *questo contenuto è stato utile?*);
2. **per le istanze online:** inserendo un questionario di rilevazione nella pagina dedicata a ciascun servizio con possibilità di istanza online (l'attività si è realizzata nel mese di dicembre 2023).

Infatti, ai sensi dell'art. 7 del Decreto legislativo 222/2023 le PA che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti a **indicare nella Carta dei servizi i livelli di qualità del servizio erogato anche relativamente alla effettiva accessibilità** delle prestazioni per le persone con disabilità.

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

#### 2.1.3.1 Inclusione e accessibilità

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

#### Sito web

Proprio con queste finalità è stato pubblicato il nuovo sito internet nel 2021, adeguandolo alle Linee guida di design per la pubblica amministrazione fornite da Agid e



successivamente nel 2022 alle nuove “*Linee guida di design per i siti e i servizi digitali delle PA*”.

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

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

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

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

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

Tra gli obiettivi per 2024 vi è l’intenzione di integrare il plugin Regolazioni di accessibilità anche sul nuovo portale Geoworks adottato dall’Amministrazione per gestire le concessioni stradali e diverse attività del settore Viabilità.

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

Dichiarazione di accessibilità

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

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

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

Obiettivi di accessibilità

pubblicati sul portale istituzionale nella sezione:

Home / Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati: <https://form.agid.gov.it/view/20add9ce-4fe7-4f4c-83e0-acb43a6a7633>

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

## **Formazione**

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

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

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

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

### **Villa Monastero e Sistema museale della provincia di Lecco**

La Provincia, proprietaria del compendio di Villa Monastero, sede di Casa Museo, Giardino Botanico e Centro Convegni, sta attuando il progetto finanziato con fondi PNRR – "Valorizzazione dell'identità del giardino storico di Villa Monastero".

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

Per quanto concerne la riduzione delle barriere cognitive è prevista la realizzazione di ausili alla visita, che utilizzino in prevalenza strumenti innovativi e digitali da finalizzare alla didattica, alla narrazione e comprensione dei valori del bene per favorire un legame attivo tra comunità e giardino. In particolare, saranno installati ausili multimediali per una visita sensoriale e conoscitiva delle principali aree e di una selezione di specie botaniche e opere architettoniche del giardino, prevedendo più chiavi di lettura.

Nell'ambito dell'accessibilità, infine, la Provincia ha presentato e ottenuto il finanziamento per due progetti del *Sistema museale della provincia di Lecco* per poter proporre la realtà ad un pubblico con esigenze speciali.

I due progetti si focalizzano:

- sul miglioramento delle strutture esistenti per rendere accessibili i luoghi e sulla riorganizzazione delle modalità di accoglienza, di accompagnamento e di progettazione didattica e fruitiva per offrire luoghi sempre più coinvolgenti, di partecipazione e di inclusione, grazie a un nuovo insieme di percorsi e proposte di visita senza barriere, rivolte sia a persone con mobilità ridotta sia a visitatori con difficoltà sensoriali o cognitive;
- sulla creazione di un programma di didattica diffusa a beneficio di circa 500 bambine e bambini in età 6-11 anni, abilitando la loro partecipazione attiva e protagonista alla fruizione dei musei attraverso il coinvolgimento diretto delle scuole.

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

La D.G.R. 5579/21 Allegato F) Regione Lombardia ha dato impulso all'Azione di Sistema Sperimentale "Cittadinanza Digitale".

La Provincia a dicembre ha approvato il Progetto "Inclusione Digitale", portato avanti per l'anno 2023 da Fondazione Clerici di Lecco, che ha previsto l'erogazione di 5 corsi di formazione, di cui n. 3 finalizzati all'alfabetizzazione digitale (Informatica Base) e n. 2 percorsi avanzati (ambito Paghe e Contributi ed Excel e database per il lavoro).

Destinatari del Progetto sono state n. 34 persone con disabilità disoccupate, iscritte alle liste del Collocamento Mirato ai sensi della L. 68/99 in Regione Lombardia.

L'erogazione dei corsi è iniziata con una prima edizione del corso di Informatica Base nel mese di febbraio 2023, per poi concludersi con l'erogazione dell'ultimo percorso formativo nel mese di dicembre 2023.

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

Con la D.G.R. 7273/22 Allegato A) Regione Lombardia ha previsto accanto ad altre azioni di sistema, la prosecuzione di quella riguardante "**Cittadinanza digitale**", con l'obiettivo dell'innalzamento delle competenze digitali di persone con disabilità, disoccupate e iscritte al collocamento mirato.

Lo stanziamento previsto messo a disposizione della Provincia di Lecco per la prosecuzione del progetto ammonta a complessivi € 143.490.

Nel mese di dicembre 2023 la Provincia di Lecco ha approvato **progetto "Voucher Cittadinanza Digitale: informatica per il lavoro e l'inclusione"**, presentato da IAL Lombardia, sede di Lecco, a seguito di manifestazione di interesse. La finalità del Progetto è rispondere all'esigenza di favorire e migliorare la partecipazione attiva alla società delle persone con disabilità disoccupate, maggiormente esposte al rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

A partire da febbraio 2024 è prevista la realizzazione di diverse edizioni dei seguenti percorsi formativi: "Esercitare la cittadinanza digitale attraverso le tecnologie informatiche", "MS Excel per il lavoro", MS Word e Power Point per il lavoro", "Social media marketing e comunicazione multicanale" e "Addetto paghe e contributi".

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

A novembre 2023 si è conclusa la terza edizione, con la rendicontazione finale e la relativa liquidazione del **progetto "Supported employment – Costruzione di un modello formativo integrato"**, approvato con Determinazione Dirigenziale n.424 del 25/05/2022. Il progetto ha seguito quattro step:

1. Attivazione del sistema dotale di erogazione dei servizi al lavoro: le **Doti Unica Lavoro Disabili (Duld)** a favore dei 30 beneficiari del progetto sono state prenotate a partire dal 07/6/2022 e si sono concluse a luglio 2023. Il lavoro svolto dagli Enti accreditati al Lavoro iscritti al catalogo disabilità della Provincia di Lecco ha portato ai seguenti risultati: sono stati attivati 15 tirocini extracurricolari; 5 persone sono state assunte con contratto a tempo determinato e una persona ha avviato una collaborazione coordinata e continuativa di 12 mesi.
2. Consolidamento e ampliamento della rete già esistente per l'inserimento lavorativo: la rete si è ampliata con l'adesione di nuove aziende di medio-piccole dimensioni, di nuove Cooperative Sociali di tipo B e di una nuova Associazione di volontariato e di promozione sociale.
3. Attività di formazione rivolta alle aziende: il percorso formativo rivolta alle imprese del territorio in tema di **Disability Management** (presentato con una conferenza il 23/01/2023 con invito esteso a tutte le aziende del territorio provinciale e alle associazioni di categoria) ha preso il via in data 15/02/2023 e si è concluso in data 05/07/2023. Si è svolto all'interno delle aziende che si sono offerte di ospitare i partecipanti alla formazione e di presentare le proprie buone prassi inclusive. La

formazione provinciale ha coinvolto nell'anno 2023 n. 25 aziende per un totale di circa 40 persone, con un incremento di n. 6 aziende rispetto all'anno precedente. Nel percorso formativo le aziende hanno lavorato concretamente su competenze di processo, istituzionali e di profilo in tema di disability management.

4. Attività di indagine di “buone prassi” adottate in altra provincia: ha visto la realizzazione di una indagine conoscitiva delle modalità di svolgimento e dei contenuti dei progetti di inclusione lavorativa presso il Collocamento Mirato della Provincia di Como.

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

Il progetto ha preso il via con l'apertura delle doti valutazione del potenziale e della Duld ai 30 beneficiari del progetto. All'interno della Duld di rete è stata introdotto il servizio relativo alla “formazione degli utenti” (da minimo 8 ore a max 25). Tale servizio prevede la creazione, da parte degli Enti accreditati al lavoro ambito disabilità, di laboratori formativi utili all'acquisizione di competenze, anche di tipo trasversale, con l'obiettivo di fornire alle persone livelli di autonomia nei contesti lavorativi e di favorire anche le competenze di socializzazione. Il progetto prevede un'offerta formativa alle aziende del territorio in disability management e interventi formativi diretti in azienda il cui scopo è responsabilizzare il personale aziendale e sensibilizzarlo alla diversità per permettere di mettere in relazione e far conoscere le persone con disabilità destinatari del progetto direttamente alle aziende. La programmazione delle attività procede come da progetto presentato.

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

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

Il Tavolo “Lavoro inclusivo nelle imprese lombarde”, ha visto coinvolta, oltre che Unioncamere Lombardia, UNI – Ente Italiano di normazione e Regione Lombardia, anche la Provincia di Lecco nominata da Regione quale Project leader.

La responsabile del Servizio nel 2023 ha partecipato a 5 incontri di progettazione e il Tavolo sarà operativo anche nel 2024.

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

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

## 2.1.4 Rapporti con gli stakeholder

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

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

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

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

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

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

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

il supporto tecnico in materia di interventi viabilistici in prossimità della viabilità provinciale.

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

In relazione a tutti i servizi erogati la Provincia di Lecco ha effettuato anche nel 2023 una rilevazione online della **customer satisfaction**, seguendo le disposizioni impartite dalla Delibera n. 88/2010 della CIVIT "Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art.1, c.1, del D.Lgs. 20 dicembre 2009, n.198)".

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

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

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

Grazie all'attivazione del predetto software interattivo è stato possibile visualizzare i risultati in tempo reale man mano che venivano inviati, usare analisi predefinite per valutare le risposte ed esportare i risultati in Excel per ulteriori analisi o classificazioni.

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

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

Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
I	economato	INTERNI	DIRIGENTI, PO E REFERENTI ECONOMATO
I	contabilità generale	INTERNI	DIRIGENTI, PO E REFERENTI CONTABILITA'
II	risorse umane	INTERNI	Dirigenti, Posizioni Organizzative
		ESTERNI	Comuni aderenti convenzione concorsi
			Comuni aderenti convenzione procedimenti disciplinari
II	turismo	ESTERNI	soggetti che hanno presentato istanza di abilitazione alla professione di direttore tecnico di agenzia di viaggio nel 2023
			strutture ricettive che hanno presentato istanza o richiesta di documentazione relativamente alla classificazione
			soggetti che hanno richiesto l'utilizzo di Sala Ticozzi, relativamente alla gestione del servizio di prenotazione, pagamento e fruizione della Sala e non alla struttura stessa (manutenzione, climatizzazione, ecc.) il questionario viene inviato a circa il 30% degli utilizzatori
			relativamente alle funzioni delegate in materia di ricettività/assistenza tecnica alle strutture ricettive (su normativa, adempimenti, portale di gestione Ross 1000): Strutture Ricettive (sia di nuova apertura nel corso dell'anno sia già in essere), Comuni/Suap (che svolgono fasi del procedimento in materia di ricettività, con cui ci si interfaccia), Operatori turistici e realtà associate (es.B&B), Professionisti (agenzie di affitto breve, studi tecnici che gestiscono pratiche SCIA/CIA)
III	sua	ESTERNI	enti aderenti alla SUA
		INTERNI	le altre Direzioni Organizzative della Provincia a favore delle quali il servizio segue le procedure di affidamento lavori, servizi e forniture
III	patrimonio	INTERNI	dirigenti e posizioni organizzative per servizio manutenzione
		ESTERNI	dirigenti scolastici ed amministrativi dsga degli istituti scolastici della provincia
			utenti individuati nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 coinvolti nell'attività di progettazione




Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
			<p>fornitori che si interfacciano con il servizio edilizia scolastica, anche nell'ottica di applicazione del nuovo codice degli appalti, per la valutazione ad es. della collaborazione fornita per i pagamenti, per le informazioni fornite sui provvedimenti emessi, la tempestività nella risposta e la chiarezza espositiva, in particolare i fornitori dei progetti PNRR</p> <p>per il servizio Patrimonio i broker, l'Ufficio Scolastico Provinciale, amministratori di condominio, conduttori di beni immobili dati in locazione dalla Provincia, il concessionario del servizio di ristoro, l'appaltatore per l'erogazione del sistema di gestione per accesso al parcheggio interrato, l'appaltatore per servizio sicurezza sui luoghi di lavoro</p>
IV	viabilità	ESTERNI	<p>enti locali, imprese e professionisti che hanno usufruito del servizio Concessioni e Trasporti eccezionali</p> <p>utenti individuati nel Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 coinvolti nell'attività di progettazione</p>
IV	protezione civile	ESTERNI	organizzazioni di volontariato di protezione civile e Comuni della provincia di Lecco
IV	trasporti	ESTERNI	autoscuole, imprese di consulenza per il trasporto privato e automobilistico, imprese di noleggio con conducente autobus, autofficine per le revisioni auto
V	affari generali	ESTERNI	<p>Comuni convenzionati col Servizio Difesa Civica Territoriale</p> <p>Giornalisti fruitori dei Servizi Comunicazione e Ufficio Stampa</p> <p>Consiglieri provinciali fruitori del Servizio Segreteria Generale</p>
V	polizia provinciale	ESTERNI	Comuni del territorio provinciale fruitori dei Servizi di Polizia Provinciale
V	cultura	ESTERNI	<p>soggetti utilizzatori di Villa Monastero per convegni e conferenze</p> <p>sistema museale: comitato tecnico e assemblea</p> <p>progetti culturali: nel 2023 si è svolto il progetto Vocate: utenti che hanno partecipato agli eventi, scelti a sorteggio sulla base delle iscrizioni</p>
VI	centri per l'impiego e servizi al lavoro	ESTERNI	<p>aziende che hanno usufruito dei servizi dell'Ufficio IDO Incontro Domanda/Offerta</p> <p>aziende che hanno attivato un tirocinio extracurriculare tramite lo Sportello Stage</p> <p>aziende, comuni, enti, associazioni e cooperative sociali che hanno attivato un tirocinio tramite il Collocamento Mirato</p> <p>aziende e cooperative che hanno fatto richiesta per Dote Impresa</p> <p>utenti che hanno svolto un tirocinio extracurriculare tramite lo Sportello Stage</p> <p>utenti che hanno usufruito dei servizi del Centro Risorse Donne</p>



Direzione Organizzativa	Servizio	tipologia stakeholders	
			utenti servizio Rilascio Identità Digitale SPID utenti servizi Centro impiego (reception / iscrizioni) enti e associazioni del terzo settore per attività svolte dall'Ufficio RUNTS utenti dei progetti di orientamento/riorientamento (es: studenti, genitori, docenti, istituti scolastici I e II grado, università e accademie d'arte, associazioni imprenditoriali per rassegne Orientalamente, Mestierando, DDIF, Giornata post diploma, SI FA STEM)
VII	ambiente	INTERNI	D.O. I Bilancio e Finanze - Servizio Polizia Provinciale
		ESTERNI	soggetti privati e aziende titolari di istanze di autorizzazione
			studi di consulenza ambientale
VII	pianificazione territoriale	ESTERNI	Comuni: per VAS, PGT, fornitura cartografia
			Autorizzazioni paesaggistiche e Conferenze di servizi: autorità di bacino e soprintendenza
			VAS, PGT, AP, CDS, fornitura cartografia: professionisti
			PGT, CdS: D.O. IV servizio concessioni e reti stradali
			PGT: D.O. V servizio cultura
VII	ict - cst	INTERNI	per il servizio ICT: DIRIGENTI, POSIZIONI ORGANIZZATIVE
		ESTERNI	per il servizio CST: tutti gli enti aderenti

Dalla rilevazione effettuata per i servizi resi nel 2023 i risultati emersi dagli stakeholder coinvolti esterni e interni sono:

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

D.O.	Servizio	n. questionari inviati	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità al di sotto di 5	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità tra 5 e 7	n. questionari con valutazione compresa tra 8 e 10	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
								
I	economato	54	8	9,3	0	1	7	88%
I	contabilità generale	54	32	9,1	0	3	29	91%
II	risorse umane	19	11	9,5	0	0	11	100%
		84	21	9,2	0	1	20	95%

D.O.	Servizio	n. questionari inviati	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità al di sotto di 5	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità tra 5 e 7	n. questionari con valutazione compresa tra 8 e 10	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
			<b>3</b>	<b>8,0</b>	0	1	2	<b>67%</b>
			<b>5</b>	<b>7,4</b>	0	3	2	<b>40%</b>
II	turismo	152	<b>29</b>	<b>9,0</b>	0	6	23	<b>79%</b>
		10	<b>6</b>	<b>8,8</b>	0	1	5	<b>83%</b>
		30	<b>16</b>	<b>9,5</b>	0	0	16	<b>100%</b>
III	sua	101	<b>44</b>	<b>8,6</b>	0	6	38	<b>86%</b>
III	edilizia scolastica / patrimonio	8	<b>8</b>	<b>9,8</b>	0	2	6	<b>75%</b>
		77	<b>37</b>	<b>8,4</b>	0	0	37	<b>100%</b>
		10	<b>10</b>	<b>9,3</b>	0	0	10	<b>100%</b>
IV	viabilità	39	<b>12</b>	<b>8,6</b>	0	3	9	<b>75%</b>
IV	protezione civile	138	<b>43</b>	<b>8,4</b>	0	11	32	<b>74%</b>
IV	trasporti	145	<b>35</b>	<b>8,6</b>	0	8	27	<b>77%</b>
V	affari generali	67	<b>12</b>	<b>7,9</b>	0	3	9	<b>75%</b>
		50	<b>4</b>	<b>8,5</b>	0	1	3	<b>75%</b>
		12	<b>2</b>	<b>8,0</b>	0	0	2	<b>100%</b>
V	polizia provinciale	84	<b>15</b>	<b>7,5</b>	0	5	10	<b>67%</b>
V	cultura	80	<b>13</b>	<b>7,4</b>	0	5	8	<b>62%</b>
		87	<b>17</b>	<b>8,9</b>	0	1	16	<b>94%</b>
		258	<b>39</b>	<b>9,2</b>	0	2	37	<b>95%</b>
VI	centri per l'impiego e servizi al lavoro	9766	<b>1872</b>	<b>9,0</b>	0	0	1872	<b>100%</b>
		148	<b>72</b>	<b>8,4</b>	0	0	72	<b>100%</b>
		126	<b>75</b>	<b>8,7</b>	0	0	75	<b>100%</b>
		408	<b>108</b>	<b>8,3</b>	0	0	108	<b>100%</b>
		1277	<b>518</b>	<b>8,1</b>	0	0	518	<b>100%</b>
VII	ambiente (servizio acque)	18	<b>14</b>	<b>9,2</b>	0	0	14	<b>100%</b>
VII	ambiente	30	<b>21</b>	<b>9,2</b>	0	0	21	<b>100%</b>
VII		77	<b>31</b>	<b>8,9</b>	0	2	29	<b>94%</b>

D.O.	Servizio	n. questionari inviati	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità al di sotto di 5	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità tra 5 e 7	n. questionari con valutazione compresa tra 8 e 10	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
	pianificazione territoriale							
VII	ict - cst	75	29	7,7	0	10	19	66%

	n. tot. questionari ricevuti	giudizio complessivo sulla qualità (media giudizi)	n. questionari con giudizio complessivo sulla qualità al di sotto di 5	n. questionari con con giudizio complessivo sulla qualità tra 5 e 7	n. questionari con valutazione compresa tra 8 e 10	% questionari con valutazione compresa tra 8 e 10
media	3.162	8,6	3	75	3.087	86%

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

La media delle valutazioni complessive del 2023, considerando sia i feedback degli utenti esterni che di quelli interni, per tutti i servizi è molto buona, registrando un punteggio di **8,6** con una percentuale del **86%** di questionari con un giudizio compreso tra 8 e 10.

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

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

Inoltre, il Servizio Affari Generali ha fornito alla società esterna incaricata della comunicazione le notizie per la creazione del profilo Facebook e per il profilo Instagram dell'Ente; in una situazione di continua innovazione tecnologica e di nuove opportunità offerte dai mezzi di comunicazione, l'amministrazione intende utilizzare questi due nuovi

canali per comunicare ancora di più con i propri stakeholder di riferimento, in particolare i cittadini e gli enti del territorio.

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

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

## **2.1.5 Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale 2023-2025 – anno 2024**

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

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

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

### **2.1.5.1 Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale**

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

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

Nella convinzione della centralità del ruolo del Responsabile per la transizione digitale ai fini della trasformazione digitale e del pieno adempimento delle norme in materia di innovazione della pubblica amministrazione il Responsabile è preposto all'Ufficio per la transizione al digitale, individuato nell'ambito della Direzione Organizzativa V, con il compito di analizzare la coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie digitali, di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa, di promuovere iniziative attinenti l'attuazione delle direttive in materia.

### 2.1.5.2 Contesto Strategico

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

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

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

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

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

Il "**Piano di transizione al digitale della Provincia di Lecco**" (PTD) 2023-2025 esprime lo stato di digitalizzazione in essere e delinea la programmazione triennale nella quale Provincia si impegna nel rilevante processo di innovazione tecnologica.

Il Piano è redatto in coerenza con il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 (CAD) e al Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PT) 2022-2024, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) in attuazione dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del CAD. Tutte le pubbliche amministrazioni devono conformarsi al PT, ai sensi dell'art. 12 dello stesso CAD, nell'attuazione della propria programmazione digitale. Infatti, come recita lo stesso PT, gli "*enti locali*" agendo in "*un contesto di prossimità*" contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi attraverso "*le azioni attuative per una più ampia diffusione della cultura della trasformazione digitale che abbia immediati vantaggi per cittadini ed imprese*".

Gli ambiti di intervento del Piano, in aderenza alle strategie nazionali di riforma della PA, tendono a:

- snellire i procedimenti amministrativi, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi della PA, al fine di aumentarne la trasparenza, la tracciabilità e la digitalizzazione;
- fornire servizi digitali che vanno incontro alle diverse esigenze degli utenti (in particolare degli anziani e delle persone con disabilità) e che permettono di accedere facilmente ai servizi;
- garantire l'equità di trattamento dei cittadini e una capacità di accesso alla rete uniformemente distribuita attraverso la diffusione dell'uso di tecnologie, dell'identità digitale, del domicilio digitale, dei pagamenti con le modalità informatiche e della comunicazione mediante le tecnologie dell'informatizzazione

La redazione del documento è inserita all'interno del processo di pianificazione strategica del PIAO e tiene conto della strategia nazionale per l'Italia digitale che si ispira ai seguenti principi:

#### **Educazione al digitale:**

- cultura informatica e competenze digitali, sono requisiti essenziali della cittadinanza
- pubblico e privato devono investire risorse nel loro sviluppo in quanto fattori determinanti per la crescita, la competitività, la creazione di valore pubblico
- favorire l'alfabetizzazione digitale.

#### **Cittadinanza digitale:**

- la tecnologia digitale può favorire lo sviluppo di una nuova forma di cittadinanza basata su informazione di qualità, partecipazione alle deliberazioni, interazione civica e su un rapporto più efficace tra cittadini e Pubblica Amministrazione
- digitale progettato ponendo attenzione ai diritti dei cittadini può diventare mezzo e linguaggio comune nel dialogo tra cittadini, amministrazioni pubbliche e imprese e

contribuire al superamento delle diseguaglianze.

**Digitale etico, umano e non discriminatorio:**

- il digitale può diventare uno spazio di eguaglianza e di sviluppo delle comunità e degli individui
- pubblico e privato contribuiscono all'eliminazione di ogni ostacolo di ordine sociale, economico, geografico, tecnologico e culturale che può impedire di fatto l'uguaglianza tra i cittadini nell'utilizzo dei servizi pubblici e privati digitali e nell'accesso alle opportunità offerte dal digitale.

**2.1.5.3 Normativa di riferimento**

- a) **DPR 28 dicembre 2000, n. 445** “Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa, di seguito «Testo unico» e la gestione informatica dei documenti”.
- b) **Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n.82 (CAD)** “Codice dell'Amministrazione Digitale”.
- c) **DPCM 1° Aprile 2008** “Regole tecniche e di sicurezza per il funzionamento del Sistema Pubblico di Connettività” previste dall'art. 71 c.1 bis del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82, recante il Codice dell'Amministrazione Digitale.
- d) **DPCM 3 dicembre 2013** “Regole tecniche per il protocollo informatico ai sensi degli articoli 40-bis, 41, 47, 57-bis e 71, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005”. Per l'abrogazione del presente provvedimento, a decorrere dal 7 giugno 2021 e ad eccezione dell'articolo 13, vedi l'art 4, comma 1, Determinazione 9 settembre 2020, n. 407/2020.
- e) **DPCM 3 dicembre 2013** “Regole tecniche in materia di sistema di conservazione ai sensi degli articoli 20, commi 3 e 5-bis, 23-ter, comma 4, 43, commi 1 e 3, 44, 44-bis e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005”. Per l'abrogazione del presente provvedimento, a decorrere dal 7 giugno 2021, ad eccezione degli artt. 2, comma 1, 6, 9, 18, commi 1 e 5, 20 e 21, vedi l'art 4, comma 1, Determinazione 9 settembre 2020, n. 407/2020.
- f) **D. L. 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- g) **D.L. 24 aprile 2014, n.66** “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 23 giugno 2014, n. 89.
- h) **D.L. 24 giugno 2014, n.90** “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito nella legge 11 agosto 2014, n.114.
- i) **DPCM 24 ottobre 2014** “Definizione delle caratteristiche del Sistema Pubblico per la gestione dell'Identità Digitale (SPID) nonché dei tempi e delle modalità di adozione del sistema SPID da parte della Pubblica Amministrazione e delle imprese”.
- j) **DPCM 13 novembre 2014** “Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici nonché di formazione e conservazione dei documenti informatici delle pubbliche amministrazioni ai sensi degli articoli 20, 22, 23-bis, 23-ter, 40, comma 1, 41, e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005”. Per l'abrogazione del presente provvedimento, a decorrere dal 7 giugno 2021, vedi l'art 4, comma 1, Determinazione 9 settembre 2020, n. 407/2020.
- k) **Regolamento UE n. 910/2014** – EIDAS (Electronic Identification Authentication and Signature).
- l) **L. n. 124 del 07/08/2015** (Riforma Madia) “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” recante norme relative alla cittadinanza digitale.
- m) **D.Lgs. 97/2016** (FOIA) Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre

2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

- n) **Regolamento UE 679/2016** (trattamento e circolazione dei dati personali) – GDPR.
- o) **D. Lgs. n. 179 del 2016** “*Modifiche e integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” (CAD 3.0).
- p) **Direttiva UE 2016/2102** relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici.
- q) **D.L. 135/2018** recante “*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*”, attuazione dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale e del D.L. 179/2012, come convertito in legge. Il D.L. 135/2018 ha trasferito la gestione di PagoPA alla Presidenza del Consiglio che si avvale del Commissario straordinario per l'attuazione dell'agenda digitale ed inoltre ha disposto la costituzione di una società per azioni partecipata dallo Stato che opererà sotto l'indirizzo del Presidente del Consiglio. Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 11 febbraio 2019, n. 12.
- r) **Piano Triennale per l'informatica (PT) 2020-2022 (DPCM 17 luglio 2020)**, rappresenta la naturale evoluzione dei due Piani precedenti. Laddove la prima edizione poneva l'accento sull'introduzione del Modello strategico dell'informatica nella PA e la seconda edizione si proponeva di dettagliare l'implementazione del modello, il nuovo Piano si focalizza sulla realizzazione delle azioni previste.
- s) **Piano Triennale per l'informatica (PT) 2021 - 2023**, rappresenta la naturale evoluzione dei piani precedenti (a partire dalla prima edizione 2017 - 2019), consolida l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati, introduce elementi di novità connessi all'attuazione del PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.
- t) **D.L. 76/2020** recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale.*” convertito in legge 11 settembre 2020, n. 120.
- u) **D.L. 77/2021** recante “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.*” convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108.
- v) **LINEE GUIDA AGID** rispettive per le materie trattate nel presente Piano.
- w) **DECRETO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 21/07/2020** “*Strategia nazionale per le competenze digitali*”.
- x) **INTESA CONFERENZA STATO REGIONI**, atto n. 151/CU del 23/11/2020 contenute all'All. 1 “*Semplificazione per la ripresa: Agenda 2020-2022*”.

## Definizioni

**API:** (Application Programming Interface) ovvero un ecosistema di interfacce che permette di connettere tra loro tutti i sistemi (vd. capitolo 5, Programma Triennale Informatica 2019-2021).

**BACK END:** si intendono le interfacce utilizzate per l'amministrazione o manutenzione dell'apparato che eroga un servizio.

**CLOUD FIRST** (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in.

**DEMATERIALIZZAZIONE:** Insieme di iniziative e strumenti, di natura sia organizzativa che tecnologica, finalizzati alla revisione/semplificazione dei processi dell'ente e centrate sull'eliminazione della carta.

**DICHIARAZIONE:** l'atto giuridico con il quale un privato attesta alle Pubbliche Amministrazioni determinati stati, fatti o qualità che assumono rilevanza nell'ambito di procedimento amministrativo.

**DIGITAL FIRST:** il canale digitale diventa il canale primario per i servizi per le attività di e-government.

**DIGITAL DIVIDE:** divario esistente tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione (in particolare personal computer e Internet) e chi ne è escluso, in modo parziale o totale.

**DOCUMENTO AMMINISTRATIVO:** ogni rappresentazione, comunque formata, del contenuto di atti, anche interni, delle pubbliche amministrazioni o, comunque, utilizzati ai fini dell'attività



amministrativa.

**DOCUMENTO ANALOGICO:** la rappresentazione non informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti. **DOCUMENTO INFORMATICO:** la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti. **ENTE:** la pubblica amministrazione che redige il presente Piano.

**FIRMA DIGITALE:** la firma che consente di scambiare in rete documenti con piena validità legale. La firma elettronica qualificata (FEQ) - o digitale - è il risultato di una procedura informatica, detta validazione, che garantisce l'autenticità, l'integrità e il non ripudio dei documenti informatici.

**FRONT END:** in un servizio al pubblico offerto attraverso una rete telematica o telefonica, l'insieme delle applicazioni e dei programmi informatici con cui l'utente interagisce direttamente.

**GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI:** l'insieme delle attività finalizzate alla registrazione e segnatura di protocollo, nonché alla classificazione, organizzazione, assegnazione, reperimento e conservazione dei documenti amministrativi formati o acquisiti dalle amministrazioni, nell'ambito del sistema di classificazione d'archivio adottato, effettuate mediante sistemi informatici.

**IDENTITÀ DIGITALE:** l'identità digitale è l'insieme delle informazioni e delle risorse concesse da un sistema

Informatico ad un particolare utente utilizzatore del suddetto sotto un processo di identificazione.

**INTEROPERABILITÀ:** servizi per la realizzazione e gestione di strumenti per lo scambio di documenti informatici nelle pubbliche amministrazioni e tra queste e i cittadini. Ad esempio: VPN, VOIP, ecc (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, articolo 72 e D.P.C.M. 1° aprile 2008).

**ISTANZA:** l'atto giuridico con il quale un privato chiede alla pubblica amministrazione di avviare un procedimento amministrativo.

**PAGOPA:** Modalità di pagamento elettronico sviluppato da Agenzia per l'Italia Digitale che permette di poter effettuare pagamenti verso la Pubblica Amministrazione.

**POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA (PEC):** il sistema di comunicazione in grado di attestare l'invio e l'avvenuta consegna di un messaggio di posta elettronica e di fornire ricevute opponibili ai terzi.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** una sequenza di atti e attività posta in essere da una Pubblica Amministrazione e finalizzata all'emanazione di un provvedimento amministrativo.

**PROTOCOLLO INFORMATICO:** Strumento a supporto delle attività tipiche del protocollo (registrazione, segnatura, classificazione dei documenti) che risponde a quanto previsto dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445, articolo 56.

**SAAS First** - Software as a Service - ovvero applicativo accessibile da qualsiasi dispositivo fisso o mobile.

**SISTEMA DI CONSERVAZIONE DIGITALE:** Strumento a supporto delle attività finalizzate alla conservazione dei documenti informatici in modo da assicurarne l'integrità, l'affidabilità e la leggibilità nel tempo (anche a lungo termine), anche attraverso idonei strumenti di ricerca, così come previsto dal d.lgs. 7 marzo 2005, n.82, articolo 44.

**SISTEMA DI GESTIONE DEI FLUSSI DOCUMENTALI:** Sistema per la gestione informatica dei procedimenti e dei fascicoli, previsto dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, articoli 64-65. Include il sistema di gestione informatica dei documenti.

**SISTEMA DI GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI:** Strumento a supporto delle attività finalizzate alla organizzazione, archiviazione e reperimento dei documenti amministrativi formati o acquisiti dalle amministrazioni nell'ambito del sistema di classificazione d'archivio adottato così come previsto dal D.P.R.

28 dicembre 2000, n. 445, articolo 52. Include il sistema di protocollo informatico.

**SISTEMA PUBBLICO DI CONNETTIVITÀ (SPC):** Insieme di infrastrutture tecnologiche e di regole tecniche, per lo sviluppo, la condivisione, l'integrazione e la diffusione del patrimonio informativo e dei dati della pubblica amministrazione, necessarie per assicurare l'interoperabilità di base ed evoluta e la cooperazione applicativa dei sistemi informatici e dei flussi informativi, garantendo la sicurezza, la riservatezza delle informazioni, nonché la salvaguardia e l'autonomia del patrimonio informativo di ciascuna pubblica amministrazione (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, articolo 73).

**SITO ISTITUZIONALE:** sito web che si pone come obiettivo prioritario quello di presentare un'istituzione pubblica e promuoverne le attività verso un'utenza generalizzata descrivendone l'organizzazione, i compiti,

i servizi relativi ad atti e procedimenti amministrativi di competenza (Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione adottate da Agid con determinazione n. 224/2022).

**SMART WORKING** (Lavoro agile): Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

**SPID**: il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale dei cittadini e delle imprese, mediante il quale le pubbliche amministrazioni potranno consentire l'accesso in rete ai propri servizi.

**USER FRIENDLY**: sistema, interfaccia, applicativo, servizio di facile utilizzo anche per le persone meno esperte.

#### 2.1.5.4 Le componenti tecnologiche

Di seguito una breve esposizione dei temi di intervento:

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

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

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

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

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

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

**Interoperabilità**: Definisce i meccanismi che facilitano e garantiscono la corretta interazione tra gli attori del sistema, favorendo la condivisione di dati, informazioni piattaforme e servizi.

#### Componente Tecnologica 1 Servizi

L'analisi delle attività per Servizi permette di realizzare strategie di digitalizzazione di medio periodo perché consente di evidenziare l'impatto che la digitalizzazione può avere sull'organizzazione interna dell'Ente.

#### Situazione attuale di digitalizzazione dei Servizi

In attuazione dell'Agenda digitale della Provincia di Lecco, approvata con Decreto Deliberativo n.129/2021, è stato intrapreso un percorso attraverso la ricognizione della documentazione prodotta e delle informazioni contenute nella Carta dei Servizi, è stata effettuata una survey rivolta agli uffici al fine di mappare tutti i servizi erogati dalla Provincia e il relativo stato di digitalizzazione. Un ulteriore

step ha previsto l'analisi del livello di adesione della Provincia alle Linee Guida del Piano Triennale per l'informatica; a completamento del percorso è stato incluso un censimento dei software in uso nell'Ente.

### **Obiettivi e risultati attesi**

Per quanto riguarda la componente tecnologica dei servizi gli obiettivi sono i seguenti:

- scouting dei procedimenti a sportello per mappare procedimenti a istanza di parte che avvengano ancora con sportello all'utenza e non a sportello digitale (utilizzo strumento FirmaLOM: App per sottoscrivere documenti e ricevere convocazioni relative ai servizi di Formazione e avviamento al Lavoro)

**Risultato atteso:** miglioramento della capacità di generare ed erogare servizi digitali

**Deadline:** dicembre 2023 – **obiettivo raggiunto**

- rilascio SPID all'utenza tramite il servizio RAO pubblico (Registration Authority Officer): attivato presso il Centro per l'Impiego per gli utenti del Servizio

**Risultato atteso:** rilascio SPID a tutti gli utenti che ne facciano richiesta

**Deadline:** dicembre 2024

- introduzione di nuove tecnologie per la rilevazione della customer satisfaction.

**Risultato atteso:** rilevazione ed elaborazione dati per ciascun servizio on line che consentano di migliorarne la qualità

**Deadline:** dicembre 2023 - **obiettivo raggiunto**

- gestione documentale: adeguamento tecnologico dei diversi applicativi già collegati al protocollo informatico e adeguamento del servizio di conservazione.

**Risultato atteso:** riduzione di eventuali ambiti di produzione di documentazione cartacea ed erogazione di servizi non digitali

**Deadline:** dicembre 2024

- miglioramento delle postazioni di lavoro: progressiva sostituzione di hardware (monitor, pc, tastiere, mouse) di facile obsolescenza con strumenti adatti la lavoro agile e alla multimedialità (videoconferenze) quali pc portatili e tablet

- **Risultato atteso:** aggiornamento dell'80% delle postazioni di lavoro, dotazione di strumenti tecnologici più flessibili e adattabili alle esigenze lavorative, maggiore efficienza delle attività amministrative

**Deadline:** dicembre 2023– **obiettivo raggiunto**

### **Cosa deve fare l'Amministrazione**

Ogni azione innovativa viene coordinata dal Gruppo di lavoro per la Transizione digitale, questo implica che ogni iniziativa riguardante la digitalizzazione dev'essere preventivamente portata a conoscenza del RTD per consentirne la verifica di coerenza con la strategia generale perseguita dall'Ente ed espressa nel presente documento.

Considerata la positiva e consolidata esperienza di coinvolgimento e responsabilizzazione delle diverse Direzioni Organizzative dell'ente si intende procedere con questa modalità anche per raccogliere proposte innovative, possibili soluzioni a eventuali criticità, segnalazioni di nuove esigenze in materia di transizione dei servizi alla modalità digitale.

Ciò consentirà non solo di disporre di elementi utili all'aggiornamento del Piano ma anche di intercettare preventivamente nuovi bisogni prima che divengano criticità e guidarne la risoluzione in sinergia con le altre azioni già in corso e facilitando la diffusione in tutte le Direzioni organizzative di buone prassi e buoni strumenti già sperimentati da altri uffici all'interno dell'Ente.

Per la definizione delle priorità di intervento si farà riferimento primariamente alle proposte provenienti dalle Direzioni organizzative e verificate centralmente.

### **Componente tecnologica 2 Dati**

L'iniziativa open data della Provincia di Lecco intende valorizzare il patrimonio informativo al servizio del territorio attraverso azioni uniformate alle linee guida nazionali e alla strategia open data del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione.

Inoltre, per la raccolta dei dati statistici del sito web provinciale <https://www.provincia.lecco.it> si è passati dall'utilizzo del sistema Google Analytics, verso la nuova piattaforma Web Analytics Italia – WAI.

Per quanto riguarda l'iniziativa open data: la valorizzazione del patrimonio informativo pubblico è infatti un obiettivo strategico per la PA 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.

In questo contesto diventa essenziale sfruttare le potenzialità del patrimonio di dati gestiti dalla PA. Gli strumenti offerti dalla legislazione vigente, in particolare il CAD e le norme di recepimento della direttiva INSPIRE (condivisione delle informazioni territoriali) e della direttiva Public Sector Information PSI, consentono di individuare nella condivisione di open data una delle strategie cardine per attuare la trasformazione digitale della PA.

Per quanto riguarda WAI (WebAnalytics Italia), si tratta di un sistema SaaS open source e gratuito, sviluppato da AgID che offre alle PA la possibilità di raccogliere, analizzare e condividere i dati statistici dei propri siti web, nel pieno rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (GDPR).

Web Analytics Italia s'inserisce nell'ambito delle [Linee guida di design dei siti web della Pubblica Amministrazione italiana](#) e del [Piano Triennale per l'informatica nella PA](#).

### **Obiettivi e risultati attesi**

Nell'ambito del Progetto open data intrapreso è stata effettuata una mappatura volta a identificare le basi dati in possesso dell'Ente e mapparne le caratteristiche principali e identificare quindi i dataset da pubblicare.

Sono quindi stati previsti frequenza di aggiornamento, utenti target, formato, analisi della qualità del dato, delle fonti, dei termini di licenza, bonifica dei dati, metadattazione, meccanismi di aggiornamento automatico/semi-automatico per i dataset in relazione alla disponibilità e allo sviluppo dei relativi strumenti di automazione.

I dati vengono pubblicati sul portale regionale open data [www.dati.lombardia.it](http://www.dati.lombardia.it), sul portale dati.gov.it dell'Agenzia per l'Italia Digitale e sul portale LOD [gioconda.supsi.ch](http://gioconda.supsi.ch).

Per quanto riguarda WAI: i principali vantaggi per il settore della pubblica amministrazione sono:

- la proprietà del dato e il suo controllo totale;
- l'assenza di lock-in tecnologico;
- l'alta modularità e personalizzabilità della piattaforma;
- l'assenza di sampling (campionamento).

**Risultato atteso:** aumento della consapevolezza dell'importanza di pubblicare open dataset da parte degli uffici produttori, mantenimento dell'aggiornamento dei dati, monitoraggio della consultazione e del riuso dei dati pubblicati.

Relativamente all'introduzione di WAI, la sua adozione consente di:

- uniformare la raccolta di tali dati;
- semplificare l'accesso alle statistiche sul traffico e sul comportamento degli utenti che usano siti e servizi digitali istituzionali;
- fornire agli operatori della PA strumenti ad hoc per agevolare la comprensione di tali informazioni, con l'obiettivo finale di ottimizzare in maniera continua l'esperienza utente.

La piattaforma espone inoltre pubblicamente, e in maniera aggregata, alcuni dei dati che riguardano la fruizione dei servizi digitali della PA da parte dei cittadini.

**Deadline:** dicembre 2023 - **obiettivo raggiunto**

### **Cosa deve fare l'Amministrazione**

Nell'ambito del contesto sopra definito la Provincia di Lecco ha intrapreso un percorso di potenziamento dell'offerta di dati in formato open data che proseguirà con attività di monitoraggio dei risultati, valutazione della performance, formazione e comunicazione.

Come previsto dalla normativa le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale. Ogni passaggio, dall'individuazione del dataset alla sua pubblicazione e

all'aggiornamento, viene monitorato e valutato sulla base del sistema adottato dall'Ente per la valutazione della performance.

L'amministrazione promuove la formazione giuridica e informatica sul tema open data al fine di accrescere l'interesse e l'utilizzo pratico; in collaborazione con il Servizio comunicazione si occupa di valorizzare e pubblicizzare, attraverso i diversi canali disponibili, gli open data raccolti e messi a disposizione della collettività.

Infine, avere a disposizione un ambiente per la rilevazione ed il trattamento delle statistiche di accesso al sito, permette all'Amministrazione di valutare la propria strategia di comunicazione per andare sempre più incontro alle necessità e agli interessi della popolazione.

### Esperienze acquisite

Progetto Interreg GIOCONDa (periodo 2016 – 2018), co-finanziato dall'Unione Europea, Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, dallo Stato italiano, dalla Confederazione Elvetica e dai Cantoni nell'ambito del Programma di cooperazione Interreg V-A Italia Svizzera.

Web Analytics Italia - WAI: la Provincia di Lecco ha aderito alla piattaforma sin dal giugno 2021, quando la piattaforma era ancora in fase "beta".

### Componente Tecnologica 3 Piattaforme

Nell'ambito delle piattaforme rientrano tutti i servizi infrastrutturali (ad es. servizi di pagamento, di identificazione) che facilitano e agevolano l'utilizzo dei servizi riducendo i costi per l'attivazione di servizi nuovi e uniformando gli strumenti utilizzati dagli utenti durante la loro interazione con la PA semplificando l'accesso ai servizi. Rientrano nelle piattaforme anche tutte le soluzioni applicative trasversali o comunque sufficientemente generiche da poter essere condivise da più amministrazioni.

Dopo l'attuazione di SPID, CIE, SIOPE+, pagoPA, App IO, è previsto il rilascio di ulteriori piattaforme quali:

- **inPA**, che ospiterà un patrimonio informativo condiviso, coerente e sempre aggiornato che comprenderà più banche dati nello stesso spazio digitale (fabbisogni, concorsi, profili del personale e competenze)
- **Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)** che realizza l'interoperabilità tra le PA, concretizzando il principio *once only* e consentirà in futuro l'analisi dei big data prodotti dalle PA.
- **Indice Nazionale Domicili digitali (INAD)**, previsto dalle Linee Guida AgID, gestisce l'indice nazionale dei domicili digitali delle persone fisiche e degli altri enti di diritto privato non tenuti all'iscrizione in albi professionali o nel Registro Imprese.

### Obiettivi e risultati attesi

Invitati ad esprimere le proprie esigenze/priorità di intervento per le proprie proposte di nuova digitalizzazione le Direzioni organizzative hanno espresso i propri obiettivi con la priorità dell'adeguamento normativo:

- adeguamento alle Linee Guida Italia Design di Agid per quanto riguarda il sistema gestionale.  
**Risultato atteso:** servizio full-responsive per utilizzo ottimale anche da smartphone e tablet e piena rispondenza alle caratteristiche promosse dal PNRR per i servizi pubblici digitali  
**Deadline:** giugno 2023 - **obiettivo raggiunto**
- adesione alla piattaforma per le notifiche digitali degli atti pubblici PND (sperimentazione).  
**Risultato atteso:** gestione dematerializzata delle notifiche con riduzione dei tempi e costi  
**Deadline:** dicembre 2023 - effettuata attività di formazione tramite webinar e pianificazione con Padigitale per la sperimentazione. L'introduzione del nuovo sistema dovrà essere valutata anche in relazione ai nuovi a livello nazionale legati al ruolo dei notificatori e alle tipologie di atti notificabili con questa modalità.
- digitalizzazione delle Conferenze di servizi attraverso lo strumento CDS Telematica di Regione Lombardia.  
**Risultato atteso:** convocazione e gestione dematerializzata delle Conferenze di servizi con riduzione dei tempi procedurali e maggiore definizione e chiarezza dei tempi (sperimentazione)  
**Deadline:** dicembre 2025

- portale del reclutamento inPA per la pubblicazione dei bandi di concorso e di mobilità  
**Risultato atteso:** pubblicazione di tutti i bandi sulla piattaforma che sostituisce la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale a livello nazionale. A tendere la piattaforma potrà essere utilizzata anche per la presentazione delle candidature e gestione amministrativa del procedimento.  
**Deadline:** pubblicazione bandi di concorso e di mobilità dicembre 2023 - **obiettivo raggiunto**

### Cosa deve fare l'Amministrazione

La Provincia di Lecco ha completato l'attuazione dell'Agenda digitale con l'attivazione on line, tramite portale dedicato alle istanze, di tutti i procedimenti previsti dall'Agenda digitale. Il sistema consente l'autenticazione dell'utenza tramite spid/CIE/CNS e Login eIDAS ed è collegato al nodo per il rilascio delle notifiche tramite IO-App.

La Provincia di Lecco ha dato attuazione al sistema di pagamenti online tramite pagoPA, accessibile dal sito internet dell'Ente e attivo per tutte le tipologie di pagamento, sia per pagamenti spontanei che a seguito di avviso, sia in forma anonima che previa registrazione. Il servizio è disponibile per i pagamenti on line da parte di cittadini, imprese, professionisti.

Le piattaforme gestionali adottate dalla Provincia di Lecco sono utilizzabili in interoperatività tra di esse e con altri sistemi informatici attraverso la configurazione di sistemi API (già attivi per la protocollazione delle fatture elettroniche, per la protocollazione automatica dei documenti afferenti ad altri software gestionali come TE Online per i trasporti eccezionali). Più in generale i sistemi in dotazione sono pronti per interoperare con nuove piattaforme nel momento in cui si renderanno disponibili.

Si procederà nel triennio all'incremento dell'utilizzo delle piattaforme trasversali a più servizi e a introdurre sistemi di interazione tra software mediante API in seguito a valutazioni di utilità e opportunità.

### Componente Tecnologica 4 Infrastrutture

Parallelamente alle iniziative per l'ammodernamento delle applicazioni software, già in corso da alcuni anni e che hanno portato all'esternalizzazione dei servizi in SaaS, è stato pianificato e attuato anche l'ammodernamento delle infrastrutture per garantire una piena interoperabilità tra i sistemi.

Il percorso intrapreso, e ormai concluso, ha portato alla migrazione verso servizi cloud qualificati AgID e ha consentito il progressivo snellimento del data center fisico. Il passaggio al cloud è stato infatti realizzato e portato a termine secondo quanto previsto dal Programma nazionale di abilitazione al cloud della PA. L'impatto della migrazione è stato mitigato assicurando la continuità dei servizi e la transizione è avvenuta in maniera controllata e sicura.

Nell'ambito del progressivo passaggio degli applicativi verso un'acquisizione in SaaS, attività già avvenuta per gli applicativi gestionali dell'ente (atti amministrativi, protocollo per il software URBI di PA Digitale Spa e contabilità economica – Ragioneria e Personale tramite il riuso del software INTEGRA acquisito in SaaS da ADS Automated Data Systems S.p.a.) e progressiva riduzione del data center fisico, sono previsti i seguenti passaggi:

- passaggio ad un **nuovo sistema VoIP** acquisito in modalità cloud Software as a Service – SaaS comprensivo di linea di fonia trunk SIP internazionale integrata;
- passaggio in **cloud delle cartelle di rete** e del servizio **Active Directory** che ne determina e regola gli accessi degli utenti;
- acquisizione di un servizio di **backup in modalità BaaS** (Backup as a Service).

### Obiettivi e risultati attesi

Nel percorso di ridimensionamento e progressiva dismissione del data center fisico sono previsti i seguenti obiettivi:

- Nuovo sistema VoIP SaaS: è stato approvato il capitolato tecnico di gara per l'affidamento del servizio a novembre 2022.  
**Risultato atteso:** espletamento delle procedure di gara per l'individuazione del fornitore e successiva attuazione migrazione dall'attuale VoIP verso il nuovo servizio SaaS.  
**Deadline:** aprile 2023– **obiettivo raggiunto** (messa in produzione nuovo VoIP a luglio 2023)

- Passaggio in cloud della cartelle di rete: è stata individuato nel cloud Azure di Microsoft (qualificato AgiD <https://catalogocloud.agid.gov.it/service/28>) il cloud dal quale poter acquisire i necessari servizi di Active Directory e File Share.  
**Risultato atteso:** individuazione di un partner tecnologico per le attività di migrazione dei dati ospitati attualmente su NAS e configurazione del servizio Azure File Share.  
**Deadline:** dicembre 2023– **obiettivo raggiunto**
- Servizio di backup in modalità BaaS: con il passaggio dei dati comuni di rete in cloud si apre la possibilità di acquisire in modalità BaaS tutto il sistema di backup anche quello dei server residuali del data center fisico. Questa attività non era attuabile prima della migrazione cloud delle cartelle di rete, a causa della mole dei dati condivisi (oltre 5 Tera Byte di dati).  
**Risultato atteso:** attivazione del nuovo servizio BaaS con dismissione dell'attuale backup client/server e della libreria nastro.  
**Deadline:** dicembre 2024.

### Cosa deve fare l'Amministrazione

L'Amministrazione continuerà utilizzare servizi cloud, che consentano di rispettare i requisiti di sicurezza, capacità elaborativa, risparmio energetico e affidabilità e conformità alla normativa europea in materia di localizzazione e trattamento dei dati.

### Componente Tecnologica 5 Interoperabilità

L'interoperabilità permette la collaborazione e l'interazione telematica tra PA, cittadini e imprese, favorendo l'attuazione del principio once only.

Le Linee guida dell'Unione Europea per realizzare un'Europa digitale e moderna promuovono l'interoperabilità dei servizi pubblici digitali fra i vari Stati Membri puntando a migliorare la cooperazione digitale tra le PA.

Le Linee Guida evidenziano sei ambiti tecnologici ritenuti indispensabili per assicurare l'interoperabilità tra i servizi degli Stati membri:

- Open data e open technologies: per valorizzare il proprio patrimonio informativo e migliorare la democrazia partecipativa
- Cyber Security: nella digitalizzazione dei servizi la necessità di tecnologie in grado di proteggere dati, server e reti è una priorità
- Cloud computing: modello flessibile ed economico per l'acquisizione di servizi ICT che consente l'accesso a un insieme di risorse configurabili e condivise e a costi contenuti
- Social Media: quale canale preferenziale della PA per rafforzare il dialogo con i cittadini e garantire la trasparenza della propria attività
- Mobile technologies: investire sul mobile-government è fondamentale in quanto cittadini e imprese sono sempre più proiettati verso l'uso di dispositivi mobili anche per accedere ai servizi della PA o per comunicare con essa
- Big Data and Analytics: l'utilizzo dei big data sarà sempre più diffuso, es. in materia di ambiente, informazioni geografiche, salute, meteo, trasporti.

### Obiettivi e risultati attesi

- Erogare servizi digitali accessibili anche al di fuori dei confini nazionali  
**Risultati attesi:** implementazione di ulteriori servizi digitali con modalità di accesso attraverso Login eIDAS  
**Deadline:** dicembre 2023. – Attivato su tutte le istanze on line di URBI- **obiettivo raggiunto**

### Cosa deve fare l'Amministrazione

Il "5° Piano d'Azione nazionale per il governo aperto", redatto con percorso partecipato dal Forum Multistakeholder (composto da 70 partecipanti afferenti sia a organizzazioni della società civile che organizzazioni pubbliche) sotto il coordinamento del dipartimento della Funzione Pubblica, riconosce che tra le difficoltà che rallentano le possibilità di riutilizzo del patrimonio informativo pubblico una delle principali è il mancato incontro tra domanda e offerta, che si esprime nella inadeguata conoscenza del fenomeno Open Data e delle potenzialità sottese al riutilizzo dei dati, nella messa a

disposizione di dataset di bassa qualità, al punto da rendere troppo oneroso il riutilizzo da parte della collettività.

Nell'ambito del Piano è di interesse in questo contesto l'Azione 5 – Impegno 5.01 – “Cittadinanza digitale. Abilitare all'innovazione digitale inclusiva” e al fine di dare attuazione alla tematica della digitalizzazione e dell'interoperabilità l'ente favorisce l'organizzazione e il mantenimento di un dialogo stabile (attraverso la partecipazione a progetti europei e accordi di collaborazione) con enti locali, università italiane e straniere, istituti di ricerca e con altre Province al fine di favorire buone prassi, definire regole condivise, pubblicare open dataset di alto valore in formato aperto e linked, secondo standard comunemente scelti, anche con l'obiettivo di lungo periodo di strutturare una strategia condivisa.

### **Componente Tecnologica 6 Sicurezza informatica**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'istituzione della nuova Agenzia per la Cybersicurezza nazionale e il decreto attuativo del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica pongono la cybersecurity a fondamento della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e del Sistema Italia.

Diventa indispensabile un nuovo approccio che ponga la cybersecurity non come un mero adempimento normativo o un costo ma come un'opportunità per la crescita e la trasformazione digitale. In tale contesto sono indispensabili piattaforme e infrastrutture tecnologiche in grado di offrire a cittadini e imprese servizi digitali efficaci, sicuri, resilienti. La minaccia cibernetica, infatti, cresce continuamente determinata anche dall'evoluzione delle tecniche di ingegneria sociale volte a ingannare gli utenti finali dei servizi digitali, sia interni alla PA che fruitori dall'esterno.

### **Obiettivi e risultati attesi**

La sicurezza digitale è presente trasversalmente in ogni ambito del Piano Triennale viene declinata in questo capitolo in particolare sui seguenti aspetti:

- Cyber security awareness: da tale consapevolezza possono derivare azioni organizzative necessarie per mitigare il rischio connesso alle potenziali minacce informatiche e agli attacchi informatici. Es. questionari di self-assessment RTD e uffici vari (conoscenza normativa di riferimento, conoscenza strumenti prevenzione attacchi, conoscenza minacce cyber verso la PA).

**Risultato atteso:** attività di sensibilizzazione sulla sicurezza informatica rivolto a tutti i colleghi con e-mail periodiche di informazione e inviti a proseguire la formazione indicata dal Syllabus Competenze digitali per la P.A.

**Deadline:** dicembre 2023 – **obiettivo raggiunto**

- Nuovo sistema VoIP SaaS: è stato approvato il capitolato tecnico di gara per l'affidamento del servizio a novembre 2022.

**Risultato atteso:** espletamento delle procedure di gara per l'individuazione del fornitore e successiva attuazione migrazione dall'attuale VoIP verso il nuovo servizio SaaS.

**Deadline:** aprile 2023 – **obiettivo raggiunto** (messa in produzione nuovo VoIP a luglio 2023)

- Adeguato livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali

**Risultato atteso:** svolgimento di Vulnerability assessment

**Deadline:** settembre 2022 – **obiettivo raggiunto**

- Massimizzare il numero dei Content Management System (CMS) non vulnerabili utilizzati nei portali istituzionali, misurato tramite tool di analisi specifico

**Risultato atteso:** tenere costantemente aggiornato il CMS WordPress, i plugin utilizzati e di adeguare il template grafico alle ultime versioni di PHP.

**Deadline:** dicembre 2023 – **obiettivo raggiunto**

- Come riportato nel piano triennale a dicembre 2022 è prevista la pubblicazione dell'aggiornamento delle attuali Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni

**Risultato atteso:** le PA si adeguano alle Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni aggiornate

**Deadline:** dicembre 2023. – **obiettivo raggiunto**



## **Cosa deve fare l'Amministrazione**

Lo stato attuale della sicurezza informatica dell'Ente è schematicamente rappresentato nel documento "Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni" elaborato dal Servizio ICT secondo lo schema AgID e che elenca i controlli di natura tecnologica, organizzativa, procedurale e utili alle amministrazioni per valutare il proprio livello di sicurezza informatica secondo tre livelli di attuazione: minimo/standard/avanzato.

Per le relative azioni si rinvia quindi a tale documento che funge da linea guida operativa come base di riferimento in termini di sicurezza, nonché per la gestione dei servizi maggiormente esposti a rischi e costituisce inoltre un obiettivo di miglioramento e innalzamento generale del livello di sicurezza informatica dell'Ente.

## **La governance**

Parallelamente alle azioni avviate nel contesto delle componenti tecnologiche, si evidenziano le azioni di governance avviate per la trasformazione digitale.

Stando agli indicatori dell'Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI 2021) della Commissione europea, relativi ai Paesi membri dell'Unione Europea, i punti di debolezza dell'Italia si ravvisano soprattutto sul fronte del capitale umano, ossia la disponibilità di competenze digitali, e dell'integrazione delle tecnologie digitali nei processi organizzativi e produttivi. Il Digital Economy and Society Index è un indice che annualmente riassume gli indicatori sulle prestazioni digitali dell'Europa e tiene traccia dei progressi dei paesi dell'UE dal 2014. L'edizione 2021 del DESI vede l'Italia al 20esimo posto fra i 27 Stati membri, in risalita dal 25esimo posto dell'edizione precedente. Nella governance del processo di trasformazione digitale sono indispensabili il rafforzamento delle competenze digitali all'interno della pubblica amministrazione e l'inclusione digitale. Il dipendente pubblico deve essere preparato a cogliere i cambiamenti indotti dalla digitalizzazione e a poterli indirizzare nei processi quotidiani.

Il possesso di competenze digitali rappresenta una condizione essenziale per consentire l'adattamento dei servizi della PA all'era digitale. Affinché gli interventi programmatici si traducano in pratica è necessario che tutti i lavoratori (che sono in primis cittadini) siano in grado di comprendere, accettare e adottare i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti che questi comportano nei processi di lavoro, per farsi promotori essi stessi dell'innovazione.

La Provincia intende incentivare l'utilizzo dell'informatica attraverso la dotazione di un dispositivo ad ogni dipendente, la sempre maggior diffusione di PC portatili adatti a videoconferenze e lavoro agile, e coinvolgendo il personale ad una formazione costante anche in modalità on the job. Forti delle recenti novità nei diversi ambiti della transizione al digitale, il personale dell'Ufficio per la Transizione Digitale ha necessariamente seguito dei corsi online per l'accrescimento della propria formazione in modo da essere proattivo nella lettura "in digitale" delle azioni e dell'obiettivo strategico dell'Ente.

L'attenzione all'accrescimento professionale in ambito digitale ha portato l'Ente ad aderire al progetto "Competenze digitali per la PA", iniziativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che punta al consolidamento delle competenze digitali a tutti i dipendenti pubblici (Syllabus). L'obiettivo 2023 è il raggiungimento di un livello "intermedio" in tutte le aree di competenza per almeno il 90% dei dipendenti aderenti al progetto.

Per il 2024 il livello di formazione da raggiungere dovrà essere "avanzato" per almeno il 20% dei dipendenti formati nell'anno precedente.

### **2.1.6 Obiettivo Privacy**

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

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

Nel corso dell'anno 2024 si procederà con l'approvazione della procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016.

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

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

## 2.1.7 Legittimazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

relative griglie per il controllo di regolarità 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, i quali hanno tempo 7 giorni per dare riscontro.

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

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

Il **controllo sugli equilibri finanziari** è svolto nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali, delle norme che regolano il concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, nonché delle norme di attuazione dell'articolo 81 della Costituzione, con particolare riferimento al principio secondo il quale ogni atto che importi nuovi o maggiori oneri provvede ai mezzi per farvi fronte. Il controllo sugli equilibri finanziari si estende a tutti gli equilibri previsti dalla Parte II del TUEL, ed è effettuato tenendo conto dei presunti effetti prodotti sul bilancio dell'ente dall'andamento economico finanziario degli organismi partecipati. Il controllo sugli equilibri finanziari 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 della Provincia, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati.

Il controllo di gestione viene effettuato da ogni Responsabile per l'area di riferimento, avvalendosi di apposita unità organizzativa, all'interno della Direzione Organizzativa I Bilancio e Finanze, che opera anche a supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione per quanto concerne la gestione del ciclo della performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

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

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

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

## 2.2 Performance

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

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

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione già in uso che ha portato all'approvazione di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance aggiornato, integrato con il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con decreto deliberativo del Presidente n. 93 del 26.07.2019, e con ultima modifica approvata con decreto n. 152 del 16.12.2022.

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

La logica della performance si basa sull'individuazione di:

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

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

In particolare gli obiettivi sono stati definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 (approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n. 64 del 18/12/2023) e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

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

Il predetto decreto indica che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato con decreto deliberativo n. 175 del 20/10/2023, assicura un collegamento con gli obiettivi di gestione, introducendo un'ulteriore distinzione tra obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio e obiettivi specifici di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, che sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e nel piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27

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

Quindi gli obiettivi strategici e gestionali definiti e approvati con il DUP 2024/2026, costituiscono la strategia complessiva della Provincia per la gestione dell'organizzazione nel medio-lungo termine e rappresentano gli obiettivi gestionali di primo livello del PEG 2024/2026.

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

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

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

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

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

---

#### **Istituzione della figura del RPCT**

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

#### **Criteri di scelta del RPCT**

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

#### **Compiti e poteri del RPCT**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **Il supporto conoscitivo e informativo al RPCT**

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

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

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

### **I rapporti con l'organo di indirizzo**

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

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

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

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

### **I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione**

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

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

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

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

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

### **Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT**

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

### **In tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi**

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

### **In tema di responsabilità del RPCT**

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

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

## Premesse

---

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

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

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

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

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

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

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

In particolare la disciplina:

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

### I principali attori del sistema di contrasto alla corruzione

---

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

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

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

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

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

**a) l'organo di indirizzo politico che:**

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

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

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

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

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

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

Il responsabile dell'anticorruzione:

- redige e ha l'obbligo di pubblicare, nei termini diversi stabiliti da ANAC sul sito web dell'amministrazione la Relazione recante i risultati dell'attività svolta. La Relazione viene generata automaticamente dal sistema della piattaforma ANAC di acquisizione dei dati sui Piani Triennali di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ove vengono inseriti i dati relativi ai Piani, compilando i moduli predisposti dall'Autorità. La Relazione relativa all'anno 2023 è pubblicata in data 25 gennaio 2024.
- propone il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione all'organo di indirizzo politico per l'approvazione all'interno del PIAO, quale sua sezione
- dopo l'approvazione, ne dispone la sua pubblicazione tempestiva sul sito internet
- propone le modifiche del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione
- garantisce al personale un livello generale di formazione in merito all'aggiornamento delle competenze e dei temi dell'etica, della legalità, dei Codici di comportamento e definisce, previa proposta dei dirigenti competenti, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione.

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

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

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

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

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

Essi svolgono:

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

**d) I Referenti**

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

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

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

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

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

**e) I Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione**

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

**f) Il Nucleo di Valutazione**

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

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

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

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

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

**h) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:**

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

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

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

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

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

**Monitoraggio 2023 Misure 1,2,3:** verifica triennale a cura del RPCT (la precedente è stata effettuata nel 2020)

**Responsabile della misura:** RPCT



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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

comportamentale, soggettivo.

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

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

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

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

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

## Contesto esterno

---

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

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

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

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

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

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

- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4 in data 04.02.2015, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 13 della L. n. 136/2010, è stata istituita la Stazione Unica Appaltante, denominata SUA Lecco, con natura di centrale di committenza a servizio dei Comuni non capoluogo e di eventuali altri Enti locali, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, secondo quanto disposto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 163/2006;
- con propria deliberazione n. 30 in data 02.02.2010, la Giunta Provinciale ha approvato il c.d. "Patto di legalità", in virtù del quale viene prevista l'inclusione di clausole di etica e responsabilità negli avvisi e nei bandi di gara rendendone obbligatoria la sottoscrizione da parte dei dirigenti preposti all'evidenza pubblica e alle imprese che partecipano alle gare pubbliche di lavori, forniture e servizi pubblici;
- a seguito dell'approvazione della Giunta Provinciale n. 111 del 18.06.2013, in data 26.06.2013 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti di lavori pubblici. La Provincia di Lecco aveva già intrapreso da anni la strada volta a rafforzare il proprio impegno nell'affermazione dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza, contro ogni forma di corruzione e di illecito,

- diffondendo una cultura basata sull'etica ed il senso di responsabilità nei rapporti reciproci tra utenti e tra questi e la Pubblica Amministrazione;
- sottoscrizione in data 15 marzo 2017 del protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici e privati e i cui contenuti risultano molto ampliati rispetto a quelli del Protocollo sottoscritto nel 2013. Infatti lo stesso trova applicazione anche per gli interventi di edilizia privata superiori a 5000 metri cubi e considera anche le questioni in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro. In questa fase sono state avviate le attività propeutiche alla verifica del Protocollo con la Prefettura di Lecco per aggiornarlo alla normativa vigente.

## Contesto interno

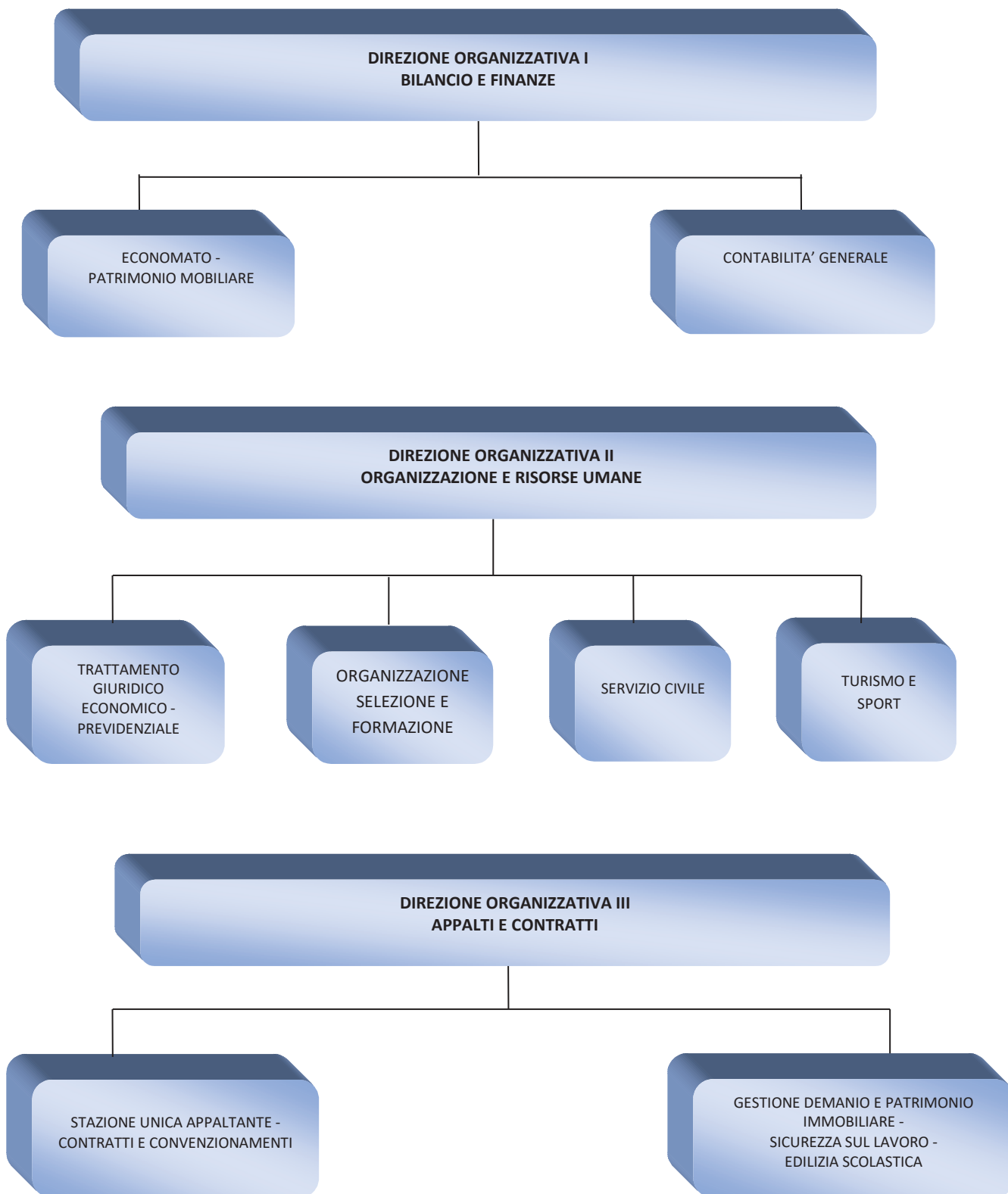
---

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

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

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

L'attuale struttura organizzativa è stata definita con decreto deliberativo n. 179 del 21.12.2023 che ha modificato l'organigramma dell'ente con decorrenza 01.01.2024, di seguito dettagliato:



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

CONCESSIONI E RETI  
STRADALI

PROTEZIONE CIVILE  
TRASPORTI E MOBILITÀ

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA V  
SEGRETERIA GENERALE – PROGETTI STRATEGICI**

AFFARI  
GENERALI

ANTICORRUZIONE  
TRASPARENZA INTEGRITA'  
– CONTROLLI INTERNI

CULTURA

POLIZIA  
PROVINCIALE

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI –  
LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO**

CENTRI PER  
L'IMPIEGO E  
SERVIZI AL LAVORO  
LECCO

CENTRI PER  
L'IMPIEGO E  
SERVIZI AL LAVORO  
MERATE

COLLOCAMENTO  
DISABILI E FASCE  
DEBOLI

ISTRUZIONE  
FORMAZIONE  
PROFESSIONALE

INTERVENTI  
SOCIALI POLITICHE  
GIOVANI

**DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII –  
AMBIENE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE**

AMBIENTE

ACQUE

PIANIFICAZIONE  
TERRITORIALE

SERVIZI SISTEMI  
INFORMATICI – C.S.T.

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

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

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

La programmazione del fabbisogno di personale triennio 2024/2026, le cui linee di indirizzo sono allegate al DUP 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 64 del 18.12.2023, sarà inserita nel PIAO 2024/2026 e definirà le assunzioni previste nell'ente a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Oltre a quanto esposto, in attuazione dell'art. 1, comma 9 della legge n. 190/2012, il futuro Piano relativo al periodo 2024-2026 verrà elaborato con il precipuo intento di fornire un quadro della valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione e stabilire i più idonei interventi organizzativi (cd. Misure) atti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del «rischio istituzionale», assumendo come riferimento non solo il Piano Nazionale Anticorruzione ma anche le criticità rilevate in sede di applicazione e di utilizzo del precedente PTPC.

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

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

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

Nel 2023 sono stati avviati n. 2 procedimenti disciplinari per fattispecie non riconducibili nelle ipotesi di cui al Codice penale – libro II - titolo II – Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione.

## Individuazione delle attività a rischio attraverso la mappatura dei rischi

---

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

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

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

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



## Mappatura dei procedimenti/processi – mappatura dei rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

5	È altamente discrezionale
---	---------------------------

**RILEVANZA ESTERNA - Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

PUNTEGGIO	RISPOSTA
2	No. Ha come destinatario finale un ufficio interno
5	Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Comune

**COMPLESSITA' - Si tratta di un processo complesso, che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive, per il conseguimento del risultato?**

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No, il processo coinvolge una sola P.A.
3	Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni
5	Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni

**VALORE ECONOMICO - Qual è l'impatto economico del processo?**

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

**FRAZIONABILITA' - Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, che, considerate complessivamente, assicurano lo stesso risultato (ad es. una pluralità di affidamenti ridotti)?**

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No
5	Sì

<b>EFFICACIA DEI CONTROLLI - Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</b>	
<b>PUNTEGGIO</b>	<b>RISPOSTA</b>
1	Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
2	Sì, è molto efficace
3	Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
4	Sì, ma in minima parte
5	No, il rischio rimane indifferente

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

<b>VALORE</b>	<b>PROBABILITÀ</b>
<b>1</b>	<b>Improbabile</b>
<b>2</b>	<b>Poco probabile</b>
<b>3</b>	<b>Probabile</b>
<b>4</b>	<b>Molto probabile</b>
<b>5</b>	<b>Altamente probabile</b>

### **Analisi dell'impatto degli eventi di corruzione**

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

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

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

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

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

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

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No.
5	Sì.

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

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

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

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

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

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

### Determinare il livello di rischio - La matrice del rischio

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

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

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

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

PRO	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20

	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
	IMPATTO					

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

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

<b>Medio-basso</b>	<b>Rilevante</b>	<b>Elevato</b>
da 1 a 9	da 10 a 15	da 16 a 25

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

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

### **Trattamento del rischio**

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

Viene effettuata in corso d’anno una verifica per ciascun procedimento dell’effettiva attuazione della misura individuata per ridurre o azzerare il rischio corruttivo e, in caso di mancata attuazione, viene richiesto a ciascun dirigente di specificare i tempi entro i quali si prevede di attuare la misura indicata.

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

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

---

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

### **Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni**

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

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

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

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

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

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

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

## La formazione

---

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

Le attività formative che sono state realizzate nel corso dell'anno 2023 si sono svolte prevalentemente in modalità telematica e hanno riguardato diverse tematiche: applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, la transizione digitale, la trasparenza amministrativa, in materia di personale, in materia economica - finanziaria, privacy e in particolare sono stati organizzati diversi appuntamenti formativi specifici in materia di conferimento di appalti di servizi, forniture e lavori.

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

- Corso: Condotta etica dei dipendenti pubblici e codici di comportamento di 2 giornate:
  - La condotta etica dei dipendenti pubblici
  - I codici di comportamento dei dipendenti pubblici anche alla luce dello schema di D.P.R. di modifica
- La concreta attuazione del CCNL del 16.11.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni locali, per il triennio 2019–2021
- Il reclutamento dei dirigenti e l'utilizzo delle tecniche di Assessment Center
- Consigli operativi per l'adesione alle Convenzioni Consip
- La responsabilità amministrativa alla luce dei recenti interventi legislativi e giurisprudenziali
- Progetto Upi - Formazione Gratuita Appalti Avanzato:
  - A6 - Modalità, strategie e vincoli nella gestione degli appalti nella Stazione unica appaltante / Centrale di committenza provinciale
  - Le tipologie di affidamento previste dal codice e dai decreti semplificazione. Il sopra soglia
- La procedura espropriativa: dall'apposizione del vincolo alle figure sintomatiche dell'occupazione senza titolo
- Corso Valore PA “Modelli di Servizio”
- Il Portale del reclutamento e la nuova modalità di predisposizione bandi e domande concorso
- La contabilità economico patrimoniale del rendiconto 2022 e anticipazione riforma “Accrual”



- Il nuovo codice dei Contratti Pubblici: principi, applicazione, entrata in vigore, efficacia. Le novità
- Il nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2022 e profili di responsabilità erariale
- PNRR Misura 1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali
- EURES Webinar “Digital, sustainable and future proof construction sector”
- PROGETTO UPI: G2 - L'annullamento dell'aggiudicazione e del contratto
- Training on demand per la Rete EURES italiana sul tema dell'Employment impact of digitalization
- Il nuovo codice dei contratti pubblici: le principali novità
- Formazione interna - Servizio Poste on line servizio SINTAtti giudiziari on line di Poste it
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza. Valore PA.
- Notifiche e casa comunale: servizio e sua organizzazione
- Le trappole del PIAO: come evitarle valorizzando i sistemi di programmazione
- Le innovazioni normative per l'effettuazione dei concorsi: le procedure per assumere presto e bene
- La sicurezza nel processo edilizio dalla progettazione all'esecuzione dell'opera: solo obblighi o anche opportunità?
- Nuovo Codice degli appalti: la fase di esecuzione del contratto per lavori, e servizi. le innovazioni e gli interventi finanziati con fondi PNRR E PNC"
- Nuovo codice appalti: la fase di collaudo, accettazione e le innovazioni in materia di contenzioso. le
- innovazioni e gli interventi finanziati con FONDI PNRR E PNC"
- Corso: le procedure di affidamento dei servizi pubblici locali, dei servizi strumentali e delle funzioni amministrative dopo il dlgs. n. 201/2022 e il nuovo codice degli appalti"
- Sportello virtuale per il rilascio delle autorizzazioni per gli impianti di gestione rifiuti opportunità per la gestione della modulistica standardizzata
- I podcast, nuova frontiera della comunicazione
- PROGETTO UPI - Le tipologie di affidamento previste dal nuovo Codice dei contratti (D.Lgs. 36/2023). Affidamenti diretti e procedure negoziate sottosoglia
- Corso di aggiornamento dei dataset sul portale [www.dati.lombardia](http://www.dati.lombardia) formazione open data
- Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici: i principi cardine e tutte le novità
- DMA: corso base
- Il regolamento per l'accesso all'impiego
- Runts: Modulo I “Operazioni straordinarie: Inquadramento normativo”
- Runts: Modulo II “Trasformazione”
- Runts: Modulo III “Fusione e scissione
- Runts: Modulo IV “Casistiche e conclusioni”
- Il Regolamento per l'accesso al pubblico impiego: le integrazioni richieste dalle recenti normative
- Accesso agli atti amministrativi: modelli e procedimenti diversificati
- Progettare la transazione digitale nella PA: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR e il Piano per l'informatica
- Corso base Agenti di polizia

- Le risorse del PNRR: modalità di contabilizzazione, monitoraggio e rendicontazione
- Corso URBI TRASPARENZA -Nuovi adempimenti di pubblicazione PNA 2022 Allegato 9 -Bandi di gara e contratti
- Direzione lavori nel nuovo codice dei contratti pubblici
- Supporter employment
- FORPLUS Il nuovo assessment introdotto da GOL - ONLINE
- Corso di formazione urbi - Nuovi adempimenti di pubblicazione PNA 2022 Allegato 9 - bandi e contratti
- Il regolamento per l'accesso al pubblico impiego: le integrazioni richieste dalle recenti normative
- Applicazione dell'imposta di bollo sui contratti pubblici
- Corso Coordinatore della Sicurezza
- Le modifiche ai principi contabili d.lgs 118/2011
- PA – Gli affidamenti diretti nel Mepa: la Trattativa diretta e il Confronto di preventivi
- Il nuovo codice dei contratti e la fase di progettazione ed esecuzione di lavori pubblici
- Laboratorio operativo per gestire esecuzione appalto nel nuovo codice dei contratti
- Laboratorio 1 operativo per gestire esecuzione appalto nel nuovo codice dei contratti. La disciplina del subappalto. Considerazioni pratiche
- Laboratorio 2 operativo per gestire esecuzione appalto nel nuovo codice dei contratti - La disciplina dell'anomalia dell'offerta. Considerazioni pratiche
- Sistemazione Posizione Assicurativa
- L'effettuazione dei concorsi alla luce delle recenti normative
- CORSO Easy appalti in 3 webinar modulo 1 "i principi, l'organizzazione la gestione contrattuale
- Un inquadramento del codice dei contratti pubblici: quale rapporto tra principi e regole?
- Ciclo formativo: il RUNTS, il registro delle imprese e gli altri strumenti di promozione degli enti del terzo settore e delle imprese sociali
- Avviso IFEL riguardante la sperimentazione del progetto per la completa digitalizzazione dei pagamenti attraverso SIOPE+ e per l'allineamento della PCC
- Aggiornamenti del D.M. 25 luglio 2023 al D.lgs. 118/2011: armonizzazione dei sistemi contabili di Regione ed Enti Locali pubblicato in G.U.181 del 4 agosto 202
- La condotta etica dei dipendenti pubblici
- Le modifiche al DPR 487/94
- Minimaster Upi-Emilia-Romagna di 6 webinar: Il nuovo codice dei contratti pubblici
- IL NUOVO FVOE – PIATTAFORME SIMOG E CUP
- Corso di aggiornamento specifico dipendenti della SUA della Provincia di Lecco
- Il Quadro Concettuale del Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale per le P.A., basato sul principio Accrual (Riforma 1.15 del PNRR)
- La corretta impostazione della contabilità IVA negli enti locali. Obblighi e Sanzioni
- Il contratto professionale per un committente privato. La redazione di un contratto
- La corretta gestione dei rifiuti urbani
- "PACADEMY" il nuovo codice dei contratti e la fase di esecuzione di servizi e forniture.
- Statistica: "Scrivere con i numeri: ricerca, elaborazione e presentazione dei dati"
- Il nuovo codice dei contratti: subappalto e avvalimento
- Corso Privacy

- Aggiornamento obbligatorio ai sensi del d.lgs. 81/08, corso base per dirigenti/preposti di nuova nomina.

Nell'ambito della formazione specifica diretta a coloro che operano in un settore quale quello degli Appalti, tendenzialmente settore con il rischio corruttivo più elevato, va evidenziato che il Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con l'Ufficio Formazione, dopo il riscontro positivo ottenuto con i corsi di formazione in materia di lavori, servizi e forniture realizzati a partire dall'anno 2020, nell'ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come "Casa dei Comuni", anche nel 2023 ha organizzato in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano, sulla base delle richieste ed esigenze formative evidenziate in un questionario compilato dai partecipanti che hanno partecipato all'edizione dell'anno precedente, un corso di approfondimento di taglio teorico - pratico, in materia di appalti di 9 giornate, di cui 7 si sono svolte tra maggio e dicembre 2023 e le ultime due si svolgeranno nel mese di gennaio 2024.

Il corso, svolto in modalità in presenza, ha approfondito le seguenti tematiche:

- La progettazione della gara e del capitolato
- L'avvio della procedura di gara
- I criteri di aggiudicazione. Il disciplinare di gara e la gestione delle procedure
- La valutazione delle offerte e l'aggiudicazione della gara
- L'esecuzione
- Le partnership pubblico-private
- Il sottosoglia. Il nuovo codice degli appalti: l'analisi della prima prassi applicativa
- Le novità del codice degli appalti: la digitalizzazione
- I riferimenti giurisprudenziali. Casi di applicazione e piattaforme digitali

Inoltre, visto l'elevato numero di enti aderenti alla SUA di Lecco, al fine di avere operatori più qualificati e specializzati data la tematica particolarmente complessa e in continuo e costante aggiornamento, è stato organizzato un corso di approfondimento di 3 giornate sulla materia, specifico per il personale della Stazione Unica appaltante della Provincia di Lecco.

Si evidenzia altresì che è intenzione dell'ente organizzare l'edizione 2024 del corso Appalti per tutti i Comuni del territorio lecchese.

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

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

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

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

L'iniziativa proseguirà nell'anno 2024 con la formazione e-learning a una parte dei dipendenti finalizzata al raggiungimento del livello avanzato nelle aree di competenza.

Nell'ambito della piattaforma Syllabus inoltre è stato reso disponibile un percorso trasversale di particolare rilievo denominato "**RiForma Mentis**", sempre su iniziativa della Funzione Pubblica con la specifica finalità di promuovere la cultura del rispetto a partire dalla Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani. L'Ente intende proporre la partecipazione a questo corso, vista la rilevanza a livello sociale dei temi trattati.

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

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

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

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

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

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

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

Sono in corso interlocuzioni con la Segreteria di Avviso pubblico per organizzare nel 2024 un seminario da svolgersi in presenza, rivolto agli amministratori provinciali e ai funzionari della Provincia di Lecco, avente ad oggetto casi pratici in cui Enti locali di tutta Italia hanno applicato misure specifiche anticorruzione, da utilizzare come best practices. Dall'incontro formativo, a cui si vuole dare un taglio operativo, dovrà emergere come gli Enti locali oggetto di analisi hanno applicato misure specifiche in contesti specifici, e se queste sono risultate efficaci per prevenire fenomeni e comportamenti corruttivi.

## Anticorruzione come obiettivo strategico della Performance

---

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

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

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

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

La normativa 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.

Infatti il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), come nuovo documento di programmazione unico, ha incorporato al suo interno, tra questi, il Piano delle performance oltre al Programma triennale del fabbisogno del personale e al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Codice di comportamento/Responsabilità disciplinare

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il codice è composto da 16 articoli. Gli elementi salienti sono i seguenti:

- disciplina dei regali, compensi e altre utilità
- comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
- disciplina dell'obbligo di astensione
- misure di prevenzione della corruzione
- misure in materia di trasparenza e tracciabilità
- misure in materia di comportamento in servizio, nei rapporti privati e con il pubblico
- disposizioni particolari per i Dirigenti e le Posizioni Organizzative/incarichi di Elevata Qualificazione
- misure in tema di vigilanza e monitoraggio

Nel codice viene previsto che tutti i dipendenti devono collaborare alla redazione del Piano

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

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

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

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

**Monitoraggio:** la consegna è avvenuta correttamente durante la fase di stipulazione

**Responsabile:** Ogni Dirigente e RPCT

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

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

**Responsabile:** Dirigente della Direzione Organizzativa II

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

**Responsabile:** Dirigente della Direzione Organizzativa II

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

### Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

---

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



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

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

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

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

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

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

**Monitoraggio:** per il 2023 la verifica è stata effettuata

**Responsabile:** Tutti i Dirigenti

## Rotazione degli incarichi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con decorrenza 01.01.2023 è stata approvata una nuova riorganizzazione della struttura organizzativa di primo livello con lo spostamento del Servizio Cultura dalla Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane - alla Direzione Organizzativa V - Segreteria Generale, con contestuale ridenominazione della Direzione Organizzativa V in Segreteria Generale – Progetti Strategici, in considerazione della necessità di rafforzare l'apparato amministrativo dedicato ai progetti strategici europei e ai finanziamenti per il PNRR al fine del raggiungimento dei risultati prefissati nel Piano di Governo 2021-2025 e per assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali. Data la scadenza dell'attuale incarico dirigenziale a tempo determinato per la Direzione Organizzativa IV, è in corso la procedura comparativa per l'assunzione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 di n. 1 Dirigente Tecnico a tempo determinato, al quale affidare la medesima Direzione che si occupa di Protezione Civile, Mobilità, Trasporti e Viabilità per un triennio.

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

Nel corso dell'anno 2023 il numero delle posizioni di Elevata Qualificazione istituite è rimasto costante per n. 13 che sono state progressivamente coperte mentre per l'anno 2024 sono state istituite ulteriori n. 2 posizioni. Anche in questo caso sono richieste determinate competenze, oltre che, in taluni casi, uno specifico titolo di studio. A titolo di esempio, per l'incarico di Elevata Qualificazione del Comando di Polizia provinciale l'Amministrazione ha ritenuto di non prescindere dal diploma di laurea in giurisprudenza conseguito con il vecchio ordinamento universitario o lauree equiparate, così come per i servizi Ambiente e Viabilità dai diplomi di laurea specifici in ingegneria per l'ambiente e il territorio e in ingegneria civile e/o edile e/o architettura.

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

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

Una misura alternativa o comunque complementare al principio di rotazione è costituita dall'adesione ai servizi online gestiti su piattaforme regionali e nazionali e dall'introduzione di una procedura gestionale online per alcuni servizi e procedimenti dell'Ente. La Provincia ha inoltre approvato e realizzato nel 2021/2022 un'Agenda digitale, proseguendo con l'informatizzazione e la gestione online dei principali processi amministrativi, che si affiancano a quelli per i quali è prevista l'adesione a portali generali (il cui elenco è allegato al Manuale di gestione documentale della Provincia); tale attività costituisce un elemento di forza per contrastare possibili attività illegali.

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

Resta inteso che in caso di situazioni meritevoli di particolare attenzione e qualora dovessero verificarsi situazioni di conflitto d'interesse, reale o potenziale e/o di incompatibilità, l'Amministrazione dovrà porre in essere ogni correttivo atto a rimuovere il potenziale conflitto, mediante sostituzione dell'Incaricato di Elevata qualificazione, rotazione se possibile, anche avvalendosi di collaborazioni esterne nel rispetto delle disposizioni di legge. Resta inoltre inteso che, come già indicato dall'ANAC nella deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 (Approvazione definitiva dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione per il 2017) la rotazione c.d. "straordinaria" deve applicarsi successivamente al verificarsi dei fenomeni corruttivi.

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

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

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

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

**Monitoraggio 2023:** la verifica annuale di tutti i dipendenti attraverso la richiesta del 730 all'Agenzia delle Entrate è in corso (730/2021 e 730/2022) ai sensi dell'art.6 del Regolamento UE 2016/679. Sono terminate le verifiche per il 2023.

**Responsabile della misura:** RCTP

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

---

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

*L'articolo stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artificiosamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto. Si evidenzia inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavori o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si osserva che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti

delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Ai fini dell'applicazione di queste disposizioni sono impartite le seguenti direttive:

- a. nei contratti individuali di lavoro del personale assunto è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente
- b. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o in economia, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato e autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto della pubblica amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto
- c. verrà disposta l'esclusione dalla procedura di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente
- d. i Dirigenti, negli schemi di contratto da sottoscrivere con gli appaltatori, devono inserire il seguente testo :” Ai sensi dell’art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”.

Nel PTPCT vengono inserite le seguenti misure volte a prevenire tale fenomeno:

**Misura 1:** la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dalla normativa.

**Monitoraggio:** verifica a cura dei dirigenti interessati e del RPCT

**Responsabile della misura:** tutti i dirigenti e il RPCT

**Misura 2:** il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento

**Monitoraggio:** verifica a campione del 5% dei cessati attraverso richiesta del 730 all'Agenza delle Entrate ai sensi dell'art.6 del Regolamento UE 2016/679. Sono in corso le verifiche relative al 2023.

**Responsabile della misura:** RCTP

**Misura 3:** la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma

**Monitoraggio:** In occasione della presentazione delle dimissioni

**Responsabile della misura:** Dirigente Direzione II Risorse Umane

**Misura 4:** l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;

**Monitoraggio:** In occasione della sottoscrizione del contratto di assunzione

**Responsabile della misura:** Dirigente Direzione II Risorse Umane

## Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Con il decreto legislativo n. 24 del 10/03/2023 è stata data attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone (c.d. *whistleblowers*) che segnalano violazioni di norme nazionali o del diritto UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto privato, delle quali siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'art. 54bis del D.Lgs 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", disciplina nell'ordinamento italiano la misura finalizzata a favorire l'emersione di fatti riconducibili a fenomeni di *maladministration*, c.d. whistleblowing.

La disposizione è stata introdotta dalla legge 190/2012 ed è stata successivamente modificata dalla legge 179/2017.

Il disposto dell'art. 54bis prevede che *"Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione"*.

La Provincia di Lecco, con determinazione n 539 del 11/05/2023, ha recepito le recentissime disposizioni in materia di *whistleblowing* e ha adeguato quanto disposto dalla presente sezione del P.I.A.O. 2023/2025, approvato con decreto deliberativo n. 15 del 16/02/2023 e pubblicato in Amministrazione Trasparente – sezione "Disposizioni generali".

Il D.lgs 24/2023 allarga di fatto in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ed introduce le c.d. *segnalazioni esterne*, dando così la facoltà ai segnalanti di rivolgersi all'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC), oltre ai canali ordinari interni a ciascuna Amministrazione, segnalazioni esterne.

Trattasi di un canale di comunicazione indipendente e autonomo che, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa.

Il D.lgs 24/2023, riprendendo il disposto del comma 5 dell'art. 54bis del D.Lgs 165/2001, invita in particolare le Amministrazioni a dotarsi di piattaforme informatiche dedicate per la

ricezione e la gestione delle segnalazioni relative a illeciti e/o violazioni.

La Provincia di Lecco ha pertanto aderito con determinazione n. 539 del 11/05/2023 alla piattaforma digitale WhistleblowingPa – promossa e messa a disposizione di tutte le Amministrazioni in via gratuita da Transparency International Italia in collaborazione con Whistleblowing Solutions I.S. srl - per la gestione in forma anonima delle segnalazioni di illeciti/violazioni.

Al fine di garantire la massima tutela della riservatezza, l'accesso alla documentazione relativa alla segnalazione è consentito unicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario generale, avv. Mario Blandino.

L'accesso alla predetta piattaforma avviene collegandosi al seguente link <https://provinciadilecco.whistleblowing.it/>.

Oltre alla recente possibilità di effettuare la segnalazione sul predetto portale digitale, la Provincia di Lecco conferma i canali alternativi già previsti in passato:

1. **INVIO DELLA SEGNALAZIONE DIRETTAMENTE SUL PORTALE DELL'ANAC**, collegandosi al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e compilando il modello per la denuncia di condotte illecite da parte del dipendente pubblico.

L'ANAC riceve e gestisce sia le segnalazioni di illeciti che rientrano nella propria competenza, sia le comunicazioni di misure ritorsive adottate nei confronti dei segnalanti e conseguentemente a comminare una sanzione pecuniaria all'autore del comportamento ritorsivo.

Qualora la segnalazione rientri nelle materie di propria competenza e ritenga la stessa fondata, l'ANAC procede alla trattazione della stessa e ne comunica l'esito al segnalante.

Diversamente, l'Autorità trasmette all'Ispettorato della funzione pubblica, all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile, a seconda della natura dell'illecito segnalato, le segnalazioni che esulano dal proprio ambito di competenza.

L'Autorità tutela la riservatezza dell'identità del segnalante attraverso l'uso di un sistema di crittografia utilizzato per ricevere segnalazioni che pervengono tramite piattaforma informatica e comunicare in via anonima con il segnalante.

Il potere sanzionatorio dell'ANAC si estende altresì ai casi di inerzia dei RPCT che non abbiano effettuato alcuna attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta e alle Amministrazioni prove di un sistema di inoltro e gestione delle segnalazioni.

2. **INVIO DELLA SEGNALAZIONE ALLA CASELLA MAIL [anticorruzione@provincia.lecco.it](mailto:anticorruzione@provincia.lecco.it)**: alla quale potranno scrivere non soli i dipendenti, ma anche i cittadini, le imprese, le altre Istituzioni, tutti gli *stakeholder* segnalando casi di illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che, a norma del c. 51, art. 1, della L. 190/2012, *“Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica per provvedimenti di competenza,*



*dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".*

Alla casella suddetta avrà accesso esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato nel Segretario generale, avv. Mario Blandino.

3. **CONSEGNA CARTACEA DELLA SEGNALAZIONE** in doppia busta chiusa all'Ufficio protocollo dell'Ente, che provvederà a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.
4. **DICHIARAZIONE VERBALE** direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

La segnalazione può essere effettuata utilizzando il modello apposito (Modello Whistleblowing) allegato al presente Piano e pubblicato nella Sezione Altri - Contenuti <https://www.provincia.lecco.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalipiano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>, oltre che reso disponibile nella rete intranet dell'Ente.

Possono presentare una segnalazione di illecito/irregolarità tutti i seguenti soggetti:

- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (ex art. 1.2 del D.lgs 165/2001)
- i cittadini
- i lavoratori e collaboratori esterni di imprese private che prestano opere o servizi in favore della pubblica amministrazione
- i dipendenti degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico
- gli stakeholder.

Per segnalazione si intendono tutti i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e consistono in: illeciti amministrativi, civili, contabili o penali (reati contro la pubblica amministrazione, comportamenti impropri di un funzionario pubblico contrari all'interesse pubblico); condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs 231/2001; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea; atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o che ne vanificano l'oggetto o la finalità. Sono ricompresi anche i tentativi di violazione, nonché attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritiene ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dalla legge 241/1990 e dal d.lgs 33/2013.

Il Capo III del D.Lgs 24/2023 – Misure di protezione - è interamente dedicato alle misure di protezione da riconoscere al c.d. whistleblower. La norma prevede infatti:

- Il divieto di attività ritorsive nei confronti del whistleblower (art. 17)

- misure di sostegno del segnalante (art 18) e la protezione da eventuali ritorsioni a causa della denuncia/segnalazione/divulgazione (art. 19)
- il potere dell’Autorità di infliggere sanzioni amministrative di carattere pecuniario.

I segnalanti non possono infatti subire alcuna ritorsione a causa della presentazione della segnalazione.

Il D.lgs 24/2023 definisce la ritorsione come qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica, che provoca o possa provocare alla persona, anche indirettamente, un danno ingiusto.

Il segnalante può comunicare all’Autorità Nazionale Anticorruzione le ritorsioni che ritiene di aver subito.

L’Autorità provvederà ad informare immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica e gli eventuali organismi di garanzia per i provvedimenti di competenza.

Per acquisire elementi istruttori, indispensabili all’accertamento delle ritorsioni, l’Autorità potrà avvalersi della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica, ferma restando l’esclusiva competenza dell’ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative.

L’ANAC potrà comminare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del D.lgs 24/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate misure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme agli articoli 4 e 5 del D.Lgs 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui all’art. 16 comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

Il DPO della Provincia di Lecco ha redatto una Valutazione d’impatto (DPIA) relativamente al servizio “Whistleblowing”, acquisito da questa Amministrazione tramite la piattaforma <https://www.whistleblowing.it/>, in merito ai singoli trattamenti dei dati personali, per valutarne la necessità e la proporzionalità, in ottemperanza dell’art. 35 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023. Il trattamento ha per oggetto i dati personali dei soggetti che effettuano segnalazioni ai sensi del D.lgs 24/2023.

Infatti, la DPIA corrisponde alla valutazione d’impatto del trattamento del dato sulla protezione dei dati personali, qualora il trattamento possa presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Ciò considerata la natura, il contesto e le finalità del trattamento.

Il GDPR introduce dunque una valutazione di stampo preliminare, che consente al Titolare del trattamento di prendere visione del rischio prima ancora di procedere al trattamento e di attivarsi perché tale rischio possa essere, se non annullato, quantomeno fortemente ridotto.

Dall'analisi effettuata dal DPO sull'impatto dei rischi valutati, in particolare nell'ambito dei trattamenti individuati aventi l'obbligo di DPIA, emergono "Rischi inerenti (Ri)" con impatto sui diritti e libertà degli interessati con stima a Valore Medio.

Nell'ottica di mitigazione di tali rischi, si evince che, con l'implementazione delle misure tecnico/organizzative pianificate ad integrazione di quelle messe in atto, il valore di rischio residuo rientra nei parametri accettabili uguali o minori rispetto al "Rischio accettato (Ra)" dall'organizzazione aventi stima a Valore basso, valore ritenuto accettabile dall'organizzazione in relazione dai parametri oggettivi considerati.

Si è ritenuto ritiene pertanto che il trattamento in materia di whisterblowing presenta un grado di rischio sui diritti e le libertà dell'interessato rientrante nei parametri accettabili e di conseguenza non è richiesta una consultazione preventiva all'Autorità Garante.

## Incarichi legali

---

Nel corso del 2023 si è proseguito nell'affidamento di incarichi di rappresentanza e difesa in giudizio, da parte della Provincia di Lecco, sulla base dell'elenco aperto di avvocati approvato con determinazione n. 360 del 23.04.2019 a seguito delle linee guida ANAC n. 12/2018. L'elenco di professionisti viene anche utilizzato per l'affidamento dei servizi legali di cui all'art.17, comma 1 lettera d) del D.lgs.50/2016, tra i quali rientrano i servizi di assistenza e consulenza legale preparatori ad una attività di difesa in un procedimento di arbitrato, di conciliazione o giurisdizionale, anche solo eventuale. Gli incarichi sono affidati in funzione della loro natura e delle caratteristiche del professionista, garantendo un confronto concorrenziale tra i soggetti iscritti.

È previsto il caso di un affidamento diretto unicamente nei seguenti casi:

- affidamento dell'incarico di patrocinio nei gradi di giudizio successivi al primo
- consequenzialità tra incarichi o complementarietà con altri incarichi attinenti alla medesima materia oggetto del servizio legale in affidamento che siano positivamente conclusi
- scelta del professionista effettuata dalle Compagnie di assicurazione della Provincia con oneri a loro carico
- controversie che presentino elementi di effettiva particolarità tali da giustificare una scelta indirizzata dalla specifica capacità professionale dell'avvocato.

L'Elenco aperto è pubblicato sul sito Internet dell'Ente, nella sezione Affari legali, unitamente all'avviso per l'iscrizione e viene aggiornato, con determinazione dirigenziale all'esito della verifica della completezza e della correttezza della documentazione inviata, entro 30 giorni in ordine cronologico di ricezione.

A fine 2023 l'Elenco è risultato composto dei seguenti professionisti:

- n. 57 avvocati sezione amministrativo
- n. 10 avvocati sezione penale
- n. 23 avvocati sezione del Lavoro
- n. 14 avvocati sezione tributario
- n. 52 avvocati sezione civile.

Per quanto concerne la valutazione dell'assenza di una situazione di conflitto di interessi in capo al professionista, la stessa viene effettuata al momento dell'affidamento del contratto, per evitare un'ingiustificata restrizione della libertà di iniziativa economica del professionista.

## Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati.

---

Nel 2017 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva la delibera n.1134 dal titolo "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Gli organismi c.d. *partecipati* sono tenuti a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/2012 e s.m.i. Gli organismi nominano il responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione e definiscono nei propri modelli di organizzazione e gestione meccanismi che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. Gli organismi partecipati sono tenuti al rispetto delle norme previste in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e a conformarsi alle specifiche determinazioni adottate dall'ANAC, ove agli stessi direttamente o indirettamente riferibili.

La Provincia pubblica nella sezione sezione *Enti controllati–Provvedimenti* del sito Amministrazione trasparente Il Piano annuale di razionalizzazione delle società.

### Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

---

Ai sensi dell'art. 1, commi 9 e 28 della legge 6.11.2012, n. 190 è effettuato da ogni Dirigente e Responsabile di Servizio il monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata "*monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*", tenendo presente i tempi *ex lege* e i tempi determinati dall'Ente. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il monitoraggio avviene mediante:

- verifica del numero di procedimenti che hanno superato i tempi previsti
- verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi
- attestazione dei controlli da parte dei Dirigenti e volti a evitare ritardi.

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

I Dirigenti e i Responsabili di Servizio di elevata qualificazione, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, devono informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata. Conseguentemente adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie.

**Misura 1:** Attestazione di ogni Dirigente in merito al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti con indicazione delle ragioni giustificatrici di un eventuale scostamento.

**Monitoraggio:** il monitoraggio semestrale 2023 è stato effettuato

**Responsabile:** RCTP

## Vigilanza e monitoraggio del PTPC

---

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

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

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile può utilizzare strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e potrà procedere con modalità campionarie.

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

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione e viene effettuato nel mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, utilizzando le schede di misurazione.

Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali** che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo responsabile. Il RCTPC, quindi, monitora che le misure generali vengano adottate e verificate.

## Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

---

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di

comportamento dei dipendenti pubblici”, emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l’art. 6 rubricato “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi” prevede per il dipendente l’obbligo di comunicare al dirigente, all’atto di assegnazione all’ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all’ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

L’art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l’obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

L’art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le “gravi ragioni di convenienza” che comportano l’obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l’astensione del giudice all’art. 51 c.p.c..

Più nel dettaglio l’art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza».

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell’ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un’ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all’art. 14 rubricato “Contratti ed altri atti negoziali” che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all’art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell’art. 14 dispone l’obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l’amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si “astiene dal partecipare all’adozione delle decisioni ed alle attività relative all’esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell’ufficio”.

Sebbene la norma sembri rappresentare un’ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull’astensione in conformità a quanto previsto all’art. 7 del d.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio

precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione (art. 14, co. 3, del d.P.R. 62/2013).

Pertanto, nei casi in cui il dipendente debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si è ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera n. 321 del 28 marzo 2018).

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

**Misura 1:** aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando a tutti i dipendenti e consulenti e collaboratori di comunicare tempestivamente al dirigente competente e al segretario generale eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate (nella sezione Intranet della Provincia sono pubblicati i modelli a disposizione di tutti i dipendenti da utilizzare per dichiarare l'assenza di conflitto di interesse oppure l'astensione in caso di conflitto di interessi).

**Monitoraggio:** Ogni due anni comunicazione da parte di ogni dipendente, la comunicazione è stata effettuata nel 2023. Il collaboratore o consulente deve effettuare la comunicazione tempestivamente all'assunzione dell'incarico.

**Responsabile della misura:** RPCT

**Misura 2:** assegnazione al dipendente di altro incarico e revoca dell'incarico per il collaboratore e il consulente.

**Responsabile della misura:** Dirigenti e Segretario Generale per i Dirigenti.

**Misura 3:** Verifica se il dipendente in conflitto è stato assegnato ad altro incarico e se è subentrata revoca di incarico per il collaboratore o il consulente.

**Monitoraggio:** Entro 30 giorni dalla comunicazione del dipendente o del collaboratore o del consulente.

**Responsabile della misura:** RPCT

## Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione

---

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 46 della L. 6.11.2012, n. 190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o coloro che, anche se non dipendenti della Provincia, vengono individuati quali componenti di commissione, sono tenuti a comunicare al Dirigente, al Responsabile di Servizio e al Responsabile della prevenzione, l'eventuale condanna anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

**Misura 1:** il Dirigente acquisisce il certificato del casellario di ogni componente.

**Monitoraggio:** Prima della nomina della Commissione.

**Responsabile della misura:** I Dirigenti.

### Sezione Trasparenza

---

La legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione.

Anche il d.lgs. n. 97/2016, che modifica il d.lgs. n. 33/2013, prevede la promozione di maggiori livelli di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, che devono rappresentare un obiettivo strategico dell'ente e devono tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Il NIV della Provincia di Lecco ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n.203/2023 in materia di obblighi di pubblicazione la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione – **Griglia** di rilevazione al 30 giugno 2023. Il NIV ha attestato, attraverso la nuova piattaforma predisposta da ANAC, gli esiti delle verifiche.

IL NIV ha poi effettuato, alla luce della delibera ANAC n. 203/2023, la verifica di monitoraggio sulla completezza di contenuto di ciascun documento, dato ed informazione



elencato nella scheda verifiche al 30 novembre 2023 e, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ove ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013, ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nella scheda di monitoraggio rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione.

Le attività programmate nel 2023 proseguono nel 2024: il costante aggiornamento del sito web dell'Ente, in particolare della sezione "Amministrazione trasparente", l'utilizzo di programmi informatici che consentano l'inserimento dei dati il più possibile sinergico con le altre attività amministrative dell'Ente per ottimizzare tempo e lavoro, il coinvolgimento degli stakeholder per favorire trasparenza e cultura dell'integrità e in particolare la redazione della newsletter Filodiretto Provincia con approfondimenti legati alla trasparenza, in cui vengono illustrati ai cittadini i principali temi dell'amministrazione.

A questo proposito sono state inserite nelle schede di performance "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" assegnate a tutte le Direzioni organizzative attività specifiche misurate con indicatori. Si tratta della partecipazione costante alle attività di comunicazione, intese come percorso di trasparenza e anticorruzione, e dell'aggiornamento tempestivo delle informazioni contenute sul portale istituzionale.

Viene inoltre pubblicato e tenuto aggiornato in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 22 un prospetto con l'indicazione di tutti i rappresentanti della Provincia presso Enti pubblici e privati e società per fornire un quadro aggiornato dei componenti degli Organi istituzionali in considerazione della pubblicazione dei dati solo a seguito dell'approvazione dei bilanci consuntivi degli enti.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la **formazione** sia di carattere generale che quella di carattere specifico riferita alla materia della trasparenza e a tutte quelle attività ad essa strettamente collegate in quanto trattasi di quelle attività di "pubblicizzazione" dell'operato svolto dalla PA sia nel rispetto degli obblighi prescritti dalla legge, sia nel rispetto dei limiti dettati dalla tutela della riservatezza.

A questo proposito nel corso del 2023 la formazione svolta è stata la seguente:

- **Attività di Formazione strettamente correlate alle tematiche della trasparenza e della transizione digitale**
  - Aggiornamento 2022-2024 Piano Triennale Transizione Digitale
  - PNRR Misura 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali
  - Accesso agli atti amministrativi: modelli e procedimenti diversificati
  - Servizio Poste on line servizio SINTAtti giudiziari on line di Poste it
  - I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza"
  - Corso di aggiornamento dei Dataset sul portale [www.dati.lombardia](http://www.dati.lombardia) formazione open data

- Progettare la transazione digitale nella PA: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR e il Piano per l'informatica
- Nuovi adempimenti di pubblicazione PNA 2022 Allegato 9 -Bandi di gara e contratti
- Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati per la realizzazione dell'Agenda digitale (intermedio e avanzato)
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza. Valore PA.
- Attuazione Agenda Digitale - corso protocollo urbi - polizia provinciale
- EURES Webinar “Digital, sustainable and futureproof constructi on sector
- Training on demand per la Rete EURES italiana sul tema dell'Employment impact of digitalizati on demand per la Rete EURES italiana sul tema dell'Employment impact of digitalization.
- Attività di riordino dell'archivio
- Il Portale Del Reclutamento e la nuova modalita di predisposizione bandi e domande concorso
- Social Media e PA. Come comunicare efficacemente per i cittadini.
- Notifiche e casa comunale: servizio e sua organizzazione
- Lo sportello virtuale per il rilascio delle autorizzazioni per gli impianti di gestione rifiuti: opportunità per la gestione della modulistica standardizzata
- La fotografia nell'era social, dallo scatto alla pubblicazione
- I podcast, nuova frontiera della comunicazione
- Accesso agli atti amministrativi: modelli e procedimenti diversificati
- Le risorse del pnrr: modalita di contabilizzazione, monitpraggio e rendicontazione
- PA – Gli affidamenti diretti nel Mepa: la Trattativa diretta e il Confronto di preventivi
- Avviso IFEL riguardante la sperimentazione del progetto per la completa digitalizzazione dei pagamenti attraverso SIOPE+ e per l'allineamento della PCC
- La condotta etica dei dipendenti Pubblici
- Il Nuovo FVOE – Piattaforme SIMOG e CUP Microsoft Onedrive
- Corso completo sul web e sul Desktop

Nello specifico, in materia di transizione digitale, nell'ambito dell'attuazione dell'Agenda digitale della Provincia di Lecco che ha l'obiettivo di promuovere ed attuare compiutamente i diritti di cittadinanza digitale, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e la trasparenza dei procedimenti, sono stati realizzati momenti di formazione specifica di tipo operativo per l'utilizzo del portale URBI Istanze on line e in particolare sui servizi da digitalizzare quali:

- Attuazione Agenda Digitale per la Polizia Provinciale
- Formazione interna per l'utilizzo della Piattaforma Istanze on line
- Formazione interna protocollo per tutti i nuovi assunti
- Corsi di formazione interna per tutti i nuovi assunti sull'utilizzo degli applicativi per la fascicolazione Urbi
- Lotto 3 Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati per la realizzazione dell'Agenda Digitale - intermedio e avanzato

Per l'anno 2024 sono state già programmate una serie di attività formative per diverse aree tematiche:

- Le novità del codice: la digitalizzazione
- I riferimenti giurisprudenziali e casi di applicazione e piattaforme digitali
- Il bilancio di previsione 2024-2026
- Monitoraggio e controlli sugli investimenti PNRR
- Imposta di bollo: termini e modalità di pagamento
- Il Partenariato Pubblico Privato nel nuovo Codice dei contratti: quali opportunità per i Comuni
- Servizi culturali, valorizzazione e gestione dei beni culturali
- Come si va in pensione nel 2024? Tutte le novità alla luce della Legge di Bilancio per il 2024

In ambito di privacy è previsto il corso di aggiornamento per tutti i dipendenti della Provincia.

La formazione viene sempre considerata “*work in progress*” e pertanto verranno realizzati webinar/seminari di volta in volta sulla base delle esigenze formative.

- **Progetto semplificazione amministrativa:** la Segreteria Generale effettua per tutte le Direzioni organizzative un'attività di controllo della formattazione delle determinazioni dirigenziali, che permette di uniformare e di supportare la fase di redazione dei testi. Inoltre la Segreteria Generale predispone e aggiorna tempestivamente i modelli per la redazione dei provvedimenti amministrativi a disposizione di tutte le direzioni/servizi, in stretta collaborazione con la Direzione organizzativa I Bilancio e Finanze; i modelli sono pubblicati nel sistema Intranet dell'Ente.

In particolare per le deliberazioni, i decreti del Presidente e i decreti deliberativi il controllo verte su:

1. rispondenza alla normativa europea, nazionale, regionale e provinciale
2. competenza dell'organo che adotta l'atto
3. motivazione degli atti amministrativi, ai sensi dell'art. 3 della L. n. 241/1990 che debbono indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a base dell'atto stesso.

Nel modello di determinazione dirigenziale vi è la dichiarazione in cui si attesta di aver rispettato le indicazioni e le misure approvate nel Piano Anticorruzione; inoltre tutti i dirigenti devono inoltre dichiarare nel dispositivo delle determinazioni di aver osservato tutte le indicazioni di tutela della privacy contenute nel Regolamento europeo sulla privacy (GDPR).

Nell'iter di predisposizione delle determinazioni di impegno sono stati inseriti automatismi per gli adempimenti previsti in materia di trasparenza (sono in corso gli adeguamenti previsti dall'entrata in vigore della digitalizzazione delle procedure prevista dal Nuovo Codice dei contratti a partire dal 1° gennaio 2024 con le nuove disposizioni) e per la previsione della nomina di responsabile del trattamento dei dati.

Per quanto riguarda la pubblicazione in Amministrazione Trasparente il modello di determinazione prevede che il Responsabile del procedimento dichiari ai sensi di quale articolo del D.lgs 33/2013 preveda la pubblicazione.

Come anticipato è stato configurato un nuovo passo nell'iter degli atti amministrativi che propone la pubblicazione "*Pubblicazione collegamento all'atto in albertura*"; questa funzione viene utilizzata per tutte le nuove procedure di gara con avvio dal 1° luglio 2023 mentre per le procedure già in corso al 1° luglio si è continuato con la pubblicazione nella precedente modalità. La transizione alla nuova modalità è stata graduale e orientata al miglioramento, proprio come indicato da Anac. Con la nuova modalità è cambiato il modo di pubblicazione in un unico punto e non il tipo di pubblicazione, pertanto tutto quello che veniva pubblicato prima viene ancora pubblicato. In aggiunta l'Allegato 9 Anac anche prevede nuove pubblicazioni nella sezione "*Bandi di gara e contratti*" perlopiù legate alle procedure PNRR.

Dal 1° gennaio 2024, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti, sono quindi scattate anche le novità in materia di **obblighi di pubblicazione** e l'ANAC con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici. Resta in vigore l'Allegato 9 *Parte speciale Obblighi trasparenza*, che la Provincia ha già attuato nel 2023. In questa fase verrà integrato con quanto prevede l'allegato alla delibera n. 601/2023 denominato Allegato 1 alla Delibera ANAC 264 del 20.6.2023.

La digitalizzazione dei contratti pubblici semplifica l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza. Infatti, la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP. In concreto è stato pubblicato sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" (AT), sottosezione Bandi di gara e contratti, il collegamento ipertestuale che rinvia, in forma immediata e diretta, alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata ad un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso alla BDNCP.

- **Regolamento europeo n.2016/679:** Il gruppo di lavoro per la Privacy della Provincia, nominato per seguire l'adeguamento alla normativa prevista dal Regolamento europeo n.2016/679 (GDPR), ha coinvolto il Data Protection Officer per una ricognizione rispetto alle pubblicazioni previste dalla normativa sulla trasparenza, verificando l'attuazione del principio di "minimizzazione" dei dati personali (art.5 par.1 lettera c del Regolamento europeo) per valutare l'impatto della trasparenza sulla protezione dei dati personali, anche in riferimento alla permanenza dei dati personali per le procedure di affidamento. Nel 2023 il gruppo ha provveduto al monitoraggio degli incarichi dei Responsabili esterni al trattamento dei dati, alla formazione in materia di privacy per tutti i dipendenti compresi i nuovi assunti. Alla fine del mese di ottobre 2023, si è provveduto alla nomina del nuovo dpo che resterà in carica per 3 anni con possibilità di ripetizione del servizio analogo. La D.O. II ha già provveduto all'aggiornamento del registro dei trattamenti.

- **Accesso Civico:** l'accesso civico, come revisionato dal d.lgs. 97/2016, ha introdotto uno strumento, sul modello anglosassone del FOIA ( Freedom of Information Act), che permette ai cittadini di richiedere anche i dati e i documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare, complementare alla normativa sugli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, finalizzato a garantire la libertà di informazione di ciascun cittadino su tutti gli atti, i documenti e le attività delle pubbliche amministrazioni, senza che occorra la dimostrazione di un interesse attuale e concreto per richiederne la conoscibilità. Già dal 2016 e nel sito internet della Provincia di Lecco, nella pagina "Amministrazione Trasparente", sono disponibili i modelli per la richiesta di accesso civico e con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 42 del 28.06.2017 è stato approvato il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato. Dal 2017 nella sezione Altri Contenuti – Accesso Civico sono pubblicati e aggiornati i registri degli accessi.
- **PNRR: rapporti tra RPCT e le strutture organizzative interne per il PNRR.** La Provincia, stante la rilevanza e strategicità delle azioni collegate alla attuazione del Piano, alla luce dei numerosi e svariati progetti già avviati e assistiti da contributi a valere sui fondi PNRR, ha ritenuto di costituire una specifica unità organizzativa diretta a svolgere compiti di coordinamento, monitoraggio e controllo per l'attuazione del PNRR. A seguito di una puntuale analisi delle disposizioni normative ed attuative relative alla realizzazione dei progetti finanziati con fondi rientranti nel PNRR o nel PNC ha pertanto proceduto con un atto organizzativo a:
  - definire e formalizzare in modo più puntuale i ruoli e le responsabilità connessi alla realizzazione di detti progetti e, pertanto, procedere alla costituzione del "Nucleo di Coordinamento, monitoraggio e controllo degli investimenti e del PNRR", con funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva di tutto l'Ente all'attuazione degli investimenti e del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi. Con determinazione n. 69/2023 è stato costituito il nucleo PNRR della Provincia di Lecco. Il nucleo svolge funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva dell'Ente all'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi. I componenti si sono riuniti mensilmente a partire da febbraio.
  - prevedere, al fine di garantire il coordinamento organico ed operativo delle attività, che il Nucleo sia presieduto dal Direttore Generale, con funzioni di Responsabile del PNRR, coadiuvato dai Dirigenti e dai funzionari, ognuno per le materie di propria competenza.

- **Bandi di gara e contratti: come cambia Amministrazione trasparente**

Con l'allegato 9 al PNA 2022, approvato con delibera n.7/2023, l'ANAC ha definito una nuova griglia per la Trasparenza relativa alla sotto-sezione "Bandi di gara e contratti".

Per dare puntuale attuazione a queste novità normative e alle modifiche che vengono introdotte la Provincia ha adottato una nuova funzionalità del sistema informatico Urbi già

in uso presso l'Ente: la procedura prevista dal software URBI di Padigitale è operativa a partire dal 1° luglio 2023.

Tale procedura prevede di inserire nell'iter degli atti amministrativi un nuovo passo, un automatismo per l'inserimento degli atti, mentre i documenti relativi alla singola gara devono essere caricati manualmente).

L'ANAC impone l'adeguamento immediato degli obblighi e tuttavia, considerato l'impatto organizzativo di queste nuove modalità di pubblicazione, ha precisato che *"il pieno raggiungimento dell'obiettivo si ritiene utile possa essere informato al principio di gradualità e progressivo miglioramento"*.

La sezione **"Bandi di gara"** della Provincia comprende due sottosezioni:

1. Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare: implementata con la sottosezione relativa al Programma biennale (triennale dal 1° luglio 2023) di acquisti di beni e servizi e dal Programma triennale dei lavori e relativi aggiornamenti.

2. Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture: completamente modificata con la nuova struttura:

*I Dati relativi ad affidamenti di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazioni, di concorsi di idee e di concessioni verranno rappresentati in modo sequenziale (dai primi atti fino all'esecuzione). Nel dettaglio verranno indicati i seguenti documenti /provvedimenti se del caso:*

- *Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico*
- *Avvisi di pre-informazione*
- *Delibere a contrarre*
- *Avvisi e bandi*
- *Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea*
- *Commissione giudicatrice*
- *Contratti*
- *Collegi consultivi tecnici*
- *Fase esecutiva*
- *Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione*

In questa sottosezione inoltre sono indicati:

*Concessioni e partenariato pubblico privato*

*Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile*

*Affidamenti in house*

*Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni*

*Progetti di investimento pubblico*

ANAC, infatti, ha rivisto le modalità di pubblicazione, che d'ora in poi dovranno seguire queste regole:

- non dovranno più avvenire in ordine temporale di emanazione degli atti
- dovranno invece essere ordinate in modo sequenziale, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di ogni singola procedura, con allegati tutti gli atti e documenti di riferimento.

Le nuove pubblicazioni riguardano, ad esempio, tutte le gare legate ai fondi PNRR e PNC (ad esempio per le relazioni pari opportunità degli operatori economici e la pubblicazione dei contratti) ma anche per tutti gli altri affidamenti (ad esempio la pubblicazione dei

verbali delle commissioni di gara successivamente alla pubblicazione dell'esito e la fase esecutiva dei contratti).

Il nuovo Codice dei Contratti D.LGS 36/2023 definisce trasparenza e digitalizzazione come due principi cardine per tutte le procedure di affidamento. Conclusa la fase del regime transitorio dal 1° gennaio 2024 è confermata la piena efficacia delle norme sulla digitalizzazione. L'ANAC con un comunicato sta fornendo indicazioni verso l'integrale digitalizzazione del ciclo degli appalti.

Le stazioni appaltanti devono utilizzare piattaforme di approvvigionamento digitali certificate e interoperabili con la BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici), ai sensi degli artt. 25 e 26 del Codice, ad esempio la piattaforma Sintel di Regione Lombardia. Tale indicazione vale per tutte le nuove procedure sia sopra che sottosoglia.

I cambiamenti importanti riguardano:

- Programmazione e Trasmissione Dati: La pubblicazione dei programmi triennali continuerà attraverso la piattaforma Servizio Contratti Pubblici (SCP) del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. I dati di programmazione saranno raccolti nella BDNCP
- Acquisizione del CIG: Dal 2024 la richiesta del CIG avverrà tramite le piattaforme certificate, in interoperabilità con i servizi della PCP tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)
- Verifica dei Requisiti degli Operatori Economici: Sarà gestita attraverso il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), secondo le indicazioni di ANAC

Dal 1° gennaio 2024 le piattaforme certificate devono essere utilizzate anche per:

- la redazione o acquisizione degli atti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione dei contratti;
- la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati ANAC;
- l'accesso alla documentazione di gara;
- la presentazione del Documento di gara unico europeo;
- la presentazione delle offerte;
- l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara;
- il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione
- la gestione delle garanzie.

Di conseguenza, sono scattate anche le novità in materia di obblighi di pubblicazione e l'ANAC con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 che ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

La digitalizzazione dei contratti pubblici semplifica l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza. Infatti, la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP.

In concreto occorre pubblicare sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" (AT), sottosezione Bandi di gara e contratti, l'insieme di dati e atti relativi al ciclo di vita del contratto. In AT deve essere solo riportato il collegamento ipertestuale che rinvia, in forma immediata e diretta, alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata ad un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso alla BDNCP.

Il collegamento ipertestuale è già stato riportato in AT sul sito provinciale.

Resta tuttavia in vigore l'**Allegato 9 Parte speciale Obblighi trasparenza (ALLEGATO AL PNA 2022 N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE**

"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI), che la Provincia ha attuato a partire dal 1° luglio modificando le precedenti modalità di pubblicazione in Amministrazione trasparente.

L'ANAC ha inoltre predisposto un nuovo Allegato (**Allegato 1** alla *Delibera ANAC 264 del 20.6.2023. Atti e documenti da pubblicare in Amministrazione trasparente sottosezione Bandi di gara e contratti*) **che elenca** l'insieme di dati e atti relativi al ciclo di vita del singolo contratto **che non sono comunicati alla BDNCP (collegamento ipertestuale) e che quindi sono oggetto di pubblicazione obbligatoria (alberatura URBI).**

È stato quindi eliminato dall'iter delle determinazioni nella piattaforma URBI in uso alla Provincia il passo riferito all'art. 37 del decreto 33/2013, adempimento non più previsto.

**Misura 1:** Dirigenti e Posizioni Organizzative coinvolte nell'attuazione dei progetti PNRR partecipano alla riunione mensile del Nucleo PNRR; viene predisposto un verbale che annota lo stato di attuazione dei progetti  
**Monitoraggio:** mensile  
**Responsabile della misura:** I Dirigenti e il RPCT

Ai fini del rispetto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 vengono puntualmente indicati a livello di organizzazione dell'Ente, **i responsabili** della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013:

ARTICOLO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Art. 4 bis	Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 5	Accesso civico a dati e documenti	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art. 10 comma 8 lett. a)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione Avvocato Mario Blandino
Art. 10 comma 8 lett. b) e c)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione: - Piano e relazione della Performance - nominativi e curricula componenti degli organismi indipendenti di valutazione	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 13	Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni	Segretario Generale Responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino
Art. 14 comma 1 e comma 1 bis	Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali	Segretario Generale Responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino e Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga



Art. 15	Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi al personale non a tempo indeterminato</li> <li>- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici</li> <li>- Bandi di concorso</li> <li>- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale</li> <li>- Obblighi di pubblicazione concernenti i dati sulla contrattazione collettiva</li> </ul>	Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 22	Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 23 comma 1 lett. b) e d); Artt. 26, 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi</li> <li>- Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati</li> <li>- Obblighi di pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiari</li> </ul>	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art.29	Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 30	Obblighi di pubblicazione concernenti i beni immobili e la gestione del patrimonio.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa III – Demanio e Patrimonio arch Luca Gilardoni
Art 31	Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi e Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 32	Obblighi di pubblicazione concernenti	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni

	i servizi erogati	Organizzative
Art. 33	Obblighi di pubblicazione concernenti i tempi di pagamento dell'amministrazione	Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 35	Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art.36	Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici	Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott.ssa Daniela Valsecchi
Art. 37 comma 1	Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni organizzative
Art. 37 e art. 38	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture</li> <li>- Pubblicità dei processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche</li> </ul>	Dirigente della Direzione Organizzativa III – Appalti e contratti Arch. Luca Gilardoni
Art. 39	Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio	Dirigente della Direzione Organizzativa VII – Ambiente e pianificazione - Ing. Dario Strambini
Art. 40	Pubblicazione e accesso alle informazioni ambientali	Dirigente della Direzione Organizzativa VII – Ambiente e pianificazione - Ing. Dario Strambini
Art. 42	Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente	Dirigente della Direzione Organizzativa IV – Viabilità e Infrastrutture Ing. Fabio Valsecchi

**Misura 2:** Dirigenti e Posizioni Organizzative attestano al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno il rispetto della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013.

**Monitoraggio:** semestrale

**Responsabile della misura:** I Dirigenti e il RPCT

### La digitalizzazione come strumento a servizio dell'Anticorruzione

L'incremento del grado di automazione e di digitalizzazione di molti processi consente di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi ma costituisce anche una straordinaria misura anticorruzione.

La Provincia ha avviato il percorso per la **transizione al digitale** nel 2019, occupandosi delle strategie dell'innovazione digitale, che comportano la necessità di riprogettare, rivedere, riorganizzare i servizi. L'obiettivo è quello di compiere una **digitalizzazione** estesa e un contestuale ripensamento delle modalità di gestione e erogazione dei servizi.

Favorire il processo di digitalizzazione, utilizzando soluzioni informatiche e software idonei a facilitare i servizi, rappresenta un fondamentale elemento di forza per contrastare possibili attività illegali. La Provincia ha pertanto completato il piano operativo contenuto nell'Agenda digitale per la realizzazione della transizione al digitale dell'ente secondo il cronoprogramma 2021-2022 con particolare riferimento alle Istanze on line e alle attività legate agli open data. Nella sezione PIAO dedicata alla semplificazione e digitalizzazione è inserito il **“Piano di transizione al digitale”** che esprime lo stato di digitalizzazione in essere e delinea la programmazione triennale (è redatto in coerenza con il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 (CAD) e al Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PT) 2020-2022, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) in attuazione dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del CAD).

Gli ambiti di intervento del Piano tendono a:

- snellire i procedimenti amministrativi, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi della PA, al fine di aumentarne la trasparenza, la tracciabilità e la digitalizzazione;
- fornire servizi digitali che vanno incontro alle diverse esigenze degli utenti (in particolare degli anziani e delle persone con disabilità) e che permettono di accedere facilmente ai servizi;
- garantire l'equità di trattamento dei cittadini e una capacità di accesso alla rete uniformemente distribuita attraverso la diffusione dell'uso di tecnologie, dell'identità digitale, del domicilio digitale, dei pagamenti con le modalità informatiche e della comunicazione mediante le tecnologie dell'informatizzazione.

Il Piano triennale viene aggiornato con il controllo annuale del raggiungimento delle deadline previste e l'indicazione di uno scostamento nei casi in cui si verifichi.

La Provincia di Lecco ha inoltre proceduto con l'attivazione di uno strumento, il **geoportale** delle opere pubbliche, che permette di condividere la localizzazione, le caratteristiche generali e lo stato di attuazione (inizio, stati avanzamento, fine) delle opere pubbliche, manutenzioni e degli interventi in corso.

La mappa con l'indicazione delle opere in corso è stata pubblicata sulla home page della pagina online della Provincia di Lecco, raggiungibile al seguente link

<https://www.provincia.lecco.it/mappa-opere-pubbliche/>

Nella mappa vengono individuati con colore differente le **strade** e gli edifici **istituti scolastici** oggetto di lavori e manutenzioni. In particolare ogni intervento è corredato da una fotografia scattata in un momento antecedente all'inizio dei lavori e da una descrizione contenente: il titolo del progetto, la tipologia di opera pubblica/infrastruttura, il Comune nel quale si trova l'immobile/infrastruttura oggetto di intervento, la data di inizio lavori e la data presunta di fine lavori, il responsabile della progettazione e l'importo e tipo di finanziamento.

L'attivazione di tale portale permette di dare totale visibilità alle opere in corso/realizzate dalla Provincia di Lecco, di fatto evidenziando la trasparenza, l'efficacia ed efficienza delle procedure di appalto/affidamento. La geolocalizzazione costituisce infatti un fattore di standardizzazione oltre che di trasparenza e una misura di prevenzione della corruzione volta a garantire la tracciabilità, la partecipazione e il controllo di tutte le attività.

**Misura 1:** Verifica della pubblicazione e dell'aggiornamento del geoportale da parte dei Dirigenti di riferimento

**Monitoraggio:** annuale con dichiarazione dei Dirigenti di riferimento in merito alla tempestività delle pubblicazioni

**Responsabile della misura:** Dirigenti Direzioni organizzative IV e III

La Provincia di Lecco, nel ruolo di assistenza tecnica previsto dal d.lgs.267/2000 e di quello disegnato dagli artt. 62 e 63 del nuovo Codice degli appalti, ha promosso quale punto di forza la **Stazione Unica Appaltante**, anche con funzioni di centrale di committenza avente quale primaria attività l'acquisizione di lavori, beni e servizi per gli Enti locali (Comuni, Comunità Montane, ecc.) presenti sul territorio provinciale, oltre che per tutte le Direzioni Organizzative dell'Ente Provincia. Quest'ultima attività assume particolare importanza alla luce dell'entrata in vigore del Nuovo Codice degli appalti, il D. Lgs n. 36/2023

Il fine specifico di questa organizzazione è quello di raggiungere importanti risultati che, tra l'altro, rispecchiano i principi che stanno alla base del presente Piano.

In particolare, attraverso al SUA si persegue:

1. una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa, nella consapevolezza che ciò contribuisce a rafforzare l'economia legale e ad innalzare il livello di prevenzione delle infiltrazioni criminali nell'ambito degli appalti pubblici
2. la disponibilità di una struttura qualificata che consente una maggiore professionalità e, quindi, un'azione amministrativa più snella e tempestiva, che permette, altresì, di creare le condizioni affinché vi possa essere una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure, nonché un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici
3. il modello di gestione delle gare pubbliche consente un'ottimizzazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) e, quindi, un conseguente risparmio, concentrando in una struttura specializzata quegli adempimenti che normalmente vengono curati da una pluralità di stazione appaltanti
4. la costituzione di un'unica centrale di committenza e degli appalti è l'espressione di una moderna funzione di *governance* nel settore dei contratti pubblici, consistente nella capacità da parte delle Amministrazioni interessate di indirizzarsi verso un obiettivo unitario, sulla base dei principi comunitari e nazionali di legalità, economicità ed efficienza, senza sovrapposizioni e nel rispetto delle diverse competenze
5. la spersonalizzazione dell'attività amministrativa nel delicato settore degli appalti pubblici, in modo da fornire un valido strumento di tutela agli Enti locali contro pressioni e condizionamenti e da ottimizzare, per tale via, l'attività di prevenzione e contrasto di infiltrazioni criminose anche in relazione alla legge 190/2012.
6. la realizzazione di una concreta misura di prevenzione della corruzione nei confronti e per gli enti aderenti.

Attraverso la SUA accade così che quegli strumenti già in uso presso la Provincia di Lecco tesi al rafforzamento di comportamenti etici e rispettosi delle leggi vengano estesi ad una platea maggiore.

La Sua.Lecco è stata istituita con deliberazione del Consiglio provinciale del 4 febbraio 2015: fin da subito ha riscosso grande interesse e ha dato risultati positivi. Il 22 marzo 2018 il Consiglio provinciale ha approvato un nuovo schema di convenzione 2018-2021 per il funzionamento della Sua.Lecco, finalizzato a regolamentare i rapporti con gli enti aderenti, relativamente all'espletamento e alla gestione di procedure di gara per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi di competenza del soggetto sottoscrittore. Lo schema di convenzione tiene conto delle evoluzioni normative, delle pronunce in sede giurisdizionale, delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, dell'esperienza

acquisita nella fornitura del servizio agli enti aderenti. Il Consiglio provinciale ha poi successivamente modificato l'art.10 "Risorse per la gestione associata, rapporti finanziari e garanzie" della convenzione con deliberazione n.70 del 17 dicembre 2019.

Con deliberazione del Consiglio n. 64/2021 è stata approvata una nuova convenzione per l'adesione dei Comuni ai servizi della Stazione unica appaltante della Provincia di Lecco, che ha chiarito meglio alcuni aspetti dei rapporti tra la Stazione unica appaltante e gli enti associati, precisando obblighi e competenze, nell'ottica di un maggior supporto alle Amministrazioni. In particolare: la quota fissa di partecipazione alle spese di funzionamento rapportata alla popolazione del Comune associato, sono state ridotte le aliquote per la determinazione della quota variabile di partecipazione alle spese di funzionamento e il costo per il funzionamento delle commissioni giudicatrici è stato compreso nelle spese generali di funzionamento.

Dal 2018 il servizio Sua.Lecco ha ottenuto la certificazione del Sistema di gestione della qualità rispondente alle prescrizioni della norma Uni En Iso 9001.

Dal 1° luglio 2023, data di efficacia del Nuovo Codice degli Appalti, è diventata obbligatoria la qualificazione delle stazioni appaltanti: potranno appaltare opere pubbliche d'importo superiore ai 500mila euro e acquistare beni e servizi sopra i 140mila euro, solo gli enti e le amministrazioni che saranno qualificati per farlo, in base al personale disponibile, alle competenze acquisite, alla professionalità dimostrata. Le stazioni appaltanti che non si sono iscritte alla qualificazione non potranno ottenere il rilascio del CIG (codice identificativo gara).

Dal 1° luglio 2023, quindi, per effettuare le procedure di acquisizione di forniture e servizi di importo superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti (140mila euro) e per l'affidamento di lavori d'importo superiore a 500.000 euro, le stazioni appaltanti devono essere qualificate.

In questa fase di transizione tra il vecchio e il nuovo regime, la SUA ha fornito agli Enti aderenti, pertanto, un valido strumento, per evitare che tale disposizione e l'obbligo degli enti a uniformarsi alla stessa crei un'interruzione nel complesso procedimento di affidamento di lavori, servizi e forniture per le stazioni appaltanti che non riusciranno a qualificarsi. A oggi sono **80** gli enti che aderiscono alla Sua.Lecco, sottoscrivendo apposita convenzione con durata triennale

Nel 2023 la Sua.Lecco ha bandito e appaltato **205 gare** di cui **101** per i Comuni aderenti e **104** riferite ad appalti della Provincia di Lecco, così suddivise: 105 per lavori, 68 per servizi, 15 per forniture, 17 per concessioni/project financing, con un volume complessivo di quasi **86 milioni di euro**.

Anno	Procedure esperite	Importo complessivo euro
2015	114	13.790.000
2016	185	41.364.039
2017	233	96.334.195
2018	229	111.574.909
2019	191	86.316.639
2020	132	87.431.663
2021	150	50.746.522
2022	199	82.730.507
2023	205	85.930.164

Dal 1° gennaio 2024 i fornitori che vogliono contrattare con la Provincia di Lecco devono iscriversi alle piattaforme Sintel, non è infatti più operativo l'Albo fornitori della Provincia di Lecco né la piattaforma MECUC. Gli operatori economici interessati potranno registrarsi e iscriversi al nuovo Elenco Fornitori telematico (istituito con l'Art. 1, comma 6 bis, della Legge Regionale n. 33/2007) presente sul portale di Aria Lombardia.

La Piattaforma è gestita da ARIA s.p.a. come indicato all'art. 6 della L.R. 33/2007 e s.m.i., e consente di svolgere gare per la fornitura di beni, servizi e lavori pubblici. Successivamente alla registrazione alla Piattaforma SINTEL, l'Operatore Economico potrà qualificarsi per la Provincia di Lecco in modo tale da poter essere interpellato per partecipare alle gare telematiche per l'acquisizione di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori ed opere.

L'eliminazione della piattaforma fornitori provinciale è stata introdotta come misura anticorruzione nell'ottica del nuovo Codice dei Contratti, che prevede il miglioramento e la qualificazione delle piattaforme, per garantire la massima imparzialità, trasparenza e pubblicità.

Con decreto n. 5 del 9 maggio 2023 la Presidente della Provincia ha nominato l'arch. Luca Gilardoni, dirigente della Direzione Organizzativa III - Appalti e Contratti, quale Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.), ai sensi dell'art. 33-ter del d.l. n. 179/2012, convertito nella l. n. 221/2012 e in applicazione dei successivi Comunicati del Presidente dell'AVCP, ora ANAC, del 16 maggio e 28 ottobre 2013.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) ha cura di verificare e/o compilare e aggiornare le informazioni dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

### Disposizioni transitorie e finali

---

Il presente documento trova applicazione fino ad eventuale revisione anche a seguito di rilevati ed osservazioni ANAC.

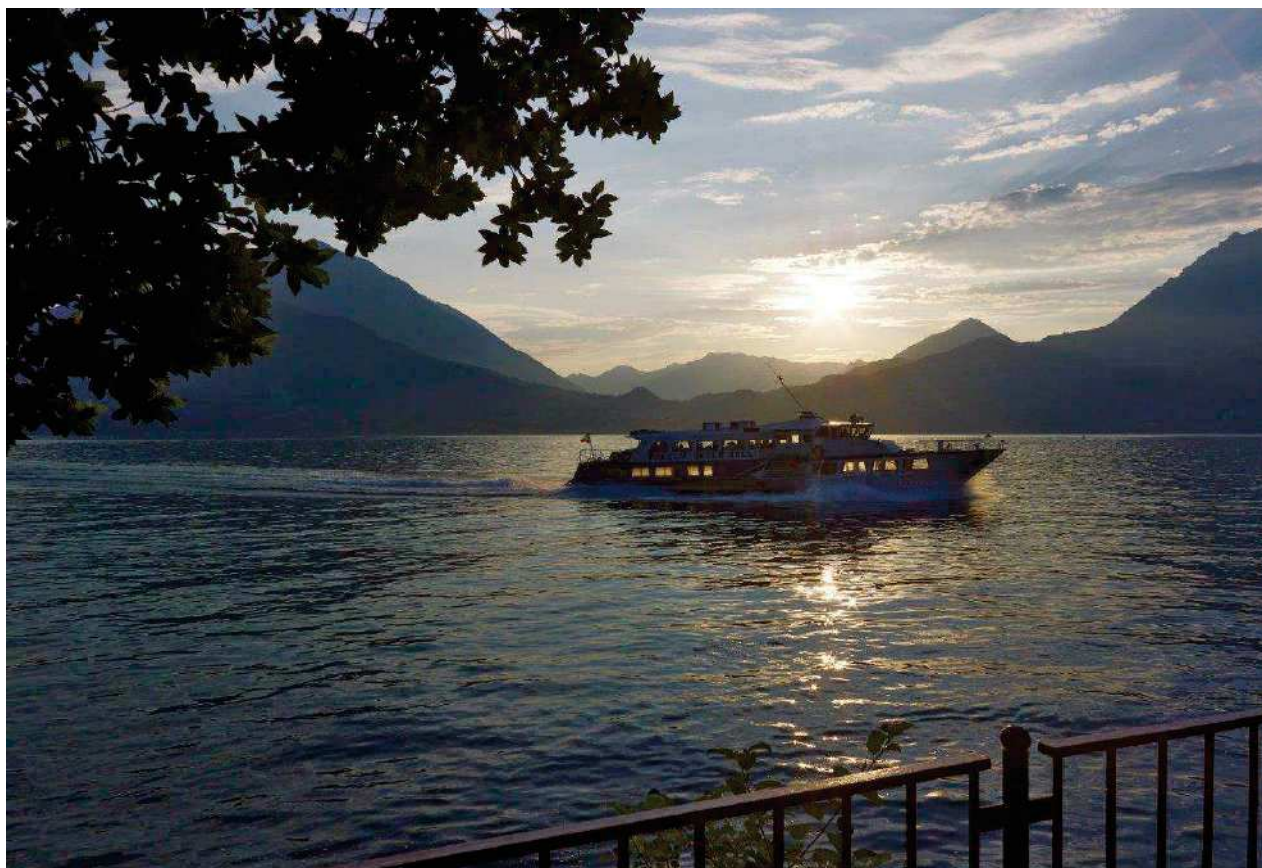
Il Segretario generale, individuato quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed a cui compete verificare l'efficace attuazione del presente piano (sezione PIAO), può sempre disporre ulteriori controlli nel corso di ciascun esercizio. Il Segretario Generale per l'esercizio delle funzioni relative si avvale di una struttura operativa di supporto.

Ai sensi dell'art 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Amministrazione nella Sezione Amministrazione Trasparenza/Altri contenuti – Corruzione ai sensi del d.lgs. 33/2013 e, in quanto sezione del PIAO nella sezione Disposizioni generali.

#### ALLEGATI:

- Schede Monitoraggio 2023
- Schede Anticorruzione 2024.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



### 3.1 Modello organizzativo dell'Ente

#### **La struttura organizzativa**

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

- Direzione Generale
- Direzioni
- Servizi
- Strutture di Staff

#### **Direzione Generale**

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

#### **Direzioni**

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

## Servizi

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

## Struttura di Staff

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

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

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

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









### Dotazione organica

La dotazione organica dell'ente suddivisa per direzioni organizzative al 31.12.2023, come da prospetti riepilogativi allegati al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 più avanti dettagliata, risulta così composta:

RIEPILOGO GENERALE	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	14	13	1
DIR.ORG.II	16	14	2
DIR.ORG.III	28	26	2
DIR.ORG.IV	48	37	11
DIR.ORG.V	29	26	3
DIR.ORG.VI	101	89	12
DIR.ORG.VII	29	27	2
<b>TOT</b>	<b>265</b>	<b>232</b>	<b>33</b>

<b>RIEPILOGO Funzioni fondamentali</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	14	13	1
DIR.ORG.II	12	11	1
DIR.ORG.III	28	26	2
DIR.ORG.IV	42	32	10
DIR.ORG.V	15	14	1
DIR.ORG.VI	5	4	1
DIR.ORG.VII	29	27	2
<b>TOT</b>	<b>145</b>	<b>127</b>	<b>18</b>

<b>RIEPILOGO Funzioni non fondamentali e CPI</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	4	3	1
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	6	5	1
DIR.ORG.V	14	12	2
DIR.ORG.VI	96	85	11
DIR.ORG.VI	0	0	0
<b>TOT</b>	<b>120</b>	<b>105</b>	<b>15</b>

### 3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2024/2026

#### DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

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

Sulla base del Titolo VI “Lavoro a distanza” - Capo II “Altre forme di lavoro a distanza” – art. 68 “Lavoro da remoto” e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, si disciplina la prestazione lavorativa “da remoto” intendendo per:

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

prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'ente e deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

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

## **Articolo 2 – Finalità**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La presente disciplina si applica al personale che, superato il periodo di prova, svolge la prestazione nell'ambito di un lavoro subordinato anche in part time, ed il personale comandato presso l'Ente.
2. Il/la dipendente continua ad appartenere alla Direzione Organizzativa originaria ed il suo passaggio al lavoro da remoto non muta né il suo stato giuridico né la natura del proprio rapporto d'impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.
3. Nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, tenuto conto dei costi di attivazione e di mantenimento delle postazioni di lavoro da remoto, in ciascuna Direzione Organizzativa possono essere individuati un massimo di dipendenti che potranno effettuare il lavoro da remoto corrispondente al 20% del totale dei dipendenti della Direzione Organizzativa stessa in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità inferiore.

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

Vengono individuate le seguenti attività da rendere esclusivamente in presenza:

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

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

1. Il/la dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.
2. Ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
3. La prestazione lavorativa resa da remoto comporta una condotta informata ai principi di diligenza, correttezza, disciplina, dignità e moralità, nel rispetto delle norme vigenti, del CCNL e dei relativi codici di comportamento e disciplinari.
4. L'ente garantisce la copertura assicurativa nel rispetto della vigente normativa.
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto sia impedito o sensibilmente rallentato, il/la dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il/la dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il/la dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
6. Per qualsiasi esigenza di servizio il/la dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da

remoto non fruite.

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/alla dipendente che effettua il lavoro da remoto, nei casi già qui disciplinati e comunque quando:

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

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

## 3.3 Piano triennale delle azioni positive 2024/2026

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive tendente ad "*assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: l'art. 7, comma 1, dispone l'attuazione da parte delle amministrazioni pubbliche di necessarie misure che garantiscano parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni lavorative, nella formazione

professionale e nell'ambiente di lavoro, e l'art. 57, comma 1, prevede la costituzione del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata il 23 maggio 2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

La Legge n. 183 del 4 novembre 2010 *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*, art. 21, interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 detta le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, istituiti con la L. 183 del 04.11.2010 e stabilisce tra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive. La Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sostituisce la direttiva del 23.05.2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente e aggiorna gli indirizzi della direttiva 04.03.2011, definendo le linee guida volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 198/2006.

A tale scopo individua sei linee di azione:

1. prevenzione e rimozione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento delle vittime (attraverso le successive Azioni 1, 2 e 3);
2. adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dall'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici. La direttiva prevede in particolare che *"In ragione del collegamento con il*



*ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”;*

3. politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l’obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;

4. organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, con flessibilità, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;

5. formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo parità nell’accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.

6. rafforzamento dei Comitati unici di garanzia, con funzioni propositive, consultive e di verifica.

Grande impatto sulle condizioni di lavoro sulla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia ha avuto l’improvvisa e difficile situazione sociale creatasi nell’anno 2020 con l’emergenza epidemiologica da Covid-1, in occasione della quale sono state emanate le Circolari 1/2020 e 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica che hanno dettato le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e sul lavoro agile in tale contesto. Ora, con la cessazione dello stato di emergenza sanitaria mondiale, il ricorso al lavoro agile è tornato ad essere uno strumento organizzativo applicabile nel pubblico impiego, che ha trovato disciplina nell’ambito della contrattazione collettiva, nello specifico nel CCNL Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022, dove è regolamentato il lavoro a distanza e il lavoro da remoto come modalità alternative dello svolgimento della prestazione lavorativa, attivabile mediante accordi individuali di lavoro tra lavoratore e dirigente.

## **IL PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2024/2026**

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2024/2026, in continuità con il precedente piano 2023/2025, nell’ambito delle finalità espresse dalle norme citate, ossia favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, contiene l’analisi delle misure, denominate azioni positive, che questa Provincia adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Infatti, le amministrazioni pubbliche, in particolare alla luce della Direttiva del Ministero per la P.A. n. 2/2019, svolgono un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi di parità e pari opportunità e per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, finalizzate:

- a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e dalle violenze fisiche o psichiche
- a evitare eventuali svantaggi
- a promuovere la parità di genere e di opportunità nell’accesso al lavoro, nella vita lavorativa, nella formazione professionale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Lecco armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. La Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole in data 08.02.2024.

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

La Provincia di Lecco ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

Con determinazione n. 256 del 08.04.2022 sono stati nominati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010.

### **Composizione:**

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.;
- un pari numero di rappresentanti dell'ente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il CUG esercita in particolare le funzioni di seguito descritte.

### **Propositive** su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di fiducia dell'Ente e con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing), disagio organizzativo all'interno dell'Ente;
- tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

**Consultive**, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

**Di verifica** su:

- relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
  - monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale sia a quello non dirigenziale e sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
  - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
  - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
  - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti di Ente, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

## SCENARIO DEL PERSONALE

Al fine di valutare idonee azioni positive per garantire le pari opportunità di lavoro, è utile effettuare una breve analisi del contesto lavorativo dell'ente.

### TABELLE 1 - 2:

#### Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie e fasce d'età

Nella tabella che segue viene evidenziata la situazione del personale dipendente a tempo indeterminato degli ultimi tre anni della Provincia di Lecco, distinta tra categorie professionali e genere. Confrontando i dati si evince che la presenza femminile nell'ente, con esclusione delle posizioni dirigenziali, è superiore nelle categorie più elevate (C, D)

Tabella 1

Dipendenti tempo indet.	Presenti al 31/12/2021		Presenti al 31/12/2022		Presenti al 31/12/2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Segretario Generale	1	0	1	0	1	0
Dirigenti	4	2	4	3	4	3
Categoria D	18	41	21	48	21	51
Categoria C	41	66	40	66	43	72
Categoria B	26	9	25	9	25	11
Categoria A	2	0	2	0	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>118</b>	<b>93</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>137</b>

Nella tabella successiva, il personale dipendente a tempo indeterminato del triennio è diviso per fasce d'età.

Tabella 2

FASCE ETA'	Presenti al 31/12/2021		Presenti al 31/12/2022		Presenti al 31/12/2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Da 20 a 29 anni	3	1	4	5	6	8
Da 30 a 39 anni	17	27	21	34	23	30
Da 40 a 49 anni	20	39	21	39	23	39
Da 50 a 59 anni	43	39	43	40	34	51
Da 60 a 67 anni	9	12	4	8	10	9
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>	<b>118</b>	<b>93</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>137</b>

### TABELLE 3 – 4: Posizioni Organizzative

Nell'area delle posizioni organizzative si evidenzia, come per l'area dirigenziale, la tendenza alla parità di genere.

Tabella 3

Titolari P.O.	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Uomini	3	5	5
Donne	4	6	8
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

L'analisi della distribuzione della retribuzione di posizione (e conseguentemente di risultato) evidenzia per gli anni 2021/2023 una situazione di premialità pressoché paritetica fra uomini e donne (tendente a privilegiare le donne rispetto agli uomini).

Tabella 4

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2021			RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2022			RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 31/12/2023		
importo	U	D	importo	U	D	importo	U	D
€ 6.012,53	1	0	€ 6.012,53	1	1	€ 6.012,53	1	3
€ 7.400,04	0	1	€ 7.400,04	2	1	€ 7.400,04	2	1
€ 8.787,54	1	0	€ 8.787,54	0	1	€ 8.787,54	0	1
€ 10.175,04	0	3	€ 10.175,04	0	3	€ 10.175,04	0	3
€ 11.562,55	1	0	€ 11.562,55	2	0	€ 11.562,55	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

### TABELLE 5 – 6 – 7: Personale a tempo parziale

Con deliberazione della Giunta Provinciale n. 168 del 29.06.2010 si è provveduto alla rivisitazione del Capo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativo a "Disciplina inerente all'istituto del part time". Sono state modificate, in particolare, le articolazioni delle prestazioni lavorative a part time e individuate le frazioni di posto d'organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa pari a 18 ore, 24 ore o 30 ore settimanali.

A differenza del precedente testo con il quale venivano regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali dovevano necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro (part time orizzontale, verticale, misto, articolazioni di orario di lavoro giornaliero e settimanale), nella nuova formulazione del regolamento si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione al

Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore e dopo averlo sottoposto al Direttore Generale. L'orario di lavoro a part time deve naturalmente essere compreso nell'orario di servizio dell'Ente.

Nelle tabelle che seguono viene indicato il numero del personale dipendente a tempo indeterminato e parziale dell'ente nel triennio 2021/2023.

Dalle stesse si evince che, pur nell'evidenza del disequilibrio tra la richiesta di part time da parte maschile e femminile (le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time vengono avanzate nella maggior parte da donne), appare l'impegno a continuare nella linea di tutela in favore delle politiche legate alla famiglia, ponendosi come obiettivo lo sviluppo economico e sociale della Provincia in armonia con il benessere familiare, che porta a richiedere, in presenza di determinati presupposti, l'applicazione di un diverso orario di lavoro per conciliare l'attività professionale e la realizzazione personale in ambito familiare.

Si aggiunge, infine, che non esistono in giacenza domande di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time inevase.

Tabella 5

PART TIME 31/12/2021	30 ore		24 ore		18 ore		Tempo pieno		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	2	4	2
Categoria D	0	5	0	1	1	3	17	32	18	41
Categoria C	0	8	0	2	1	1	40	55	41	66
Categoria B	0	1	0	0	1	0	25	8	26	9
Categoria A	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>89</b>	<b>97</b>	<b>92</b>	<b>118</b>

Tabella 6

PART TIME 31/12/2022	30 ore		24 ore		18 ore		Tempo pieno		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3
Categoria D	0	5	0	1	1	3	20	39	21	48
Categoria C	0	6	0	2	1	0	39	58	40	66
Categoria B	1	1	0	0	1	0	23	8	25	9
Categoria A	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>89</b>	<b>108</b>	<b>93</b>	<b>126</b>

Tabella 7

PART TIME 31/12/2023	30 ore		24 ore		18 ore		Tempo pieno		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3
Categoria D	0	6	0	1	1	2	20	42	21	51
Categoria C	0	6	0	2	1	0	42	64	43	72
Categoria B	1	1	0	0	1	0	23	10	25	11
Categoria A	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>92</b>	<b>119</b>	<b>96</b>	<b>137</b>

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali perseguire tali obiettivi:

### 1. Descrizione intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivi e descrizione	<p>Si intende proseguire il lavoro, già avviato negli anni precedenti, programmando attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", la cui pesatura dovrà essere definita nelle opportune sedi, nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali e trasversali e, ove possibile, di progressioni orizzontali.</p> <p>La finalità è quella di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento e migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p> <p>In continuità con l'anno 2023 si pone l'attenzione alla formazione sull'alfabetizzazione digitale con l'obiettivo di sviluppare e promuovere le competenze digitali del personale, in particolare attraverso l'adesione all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Un ulteriore obiettivo è la formazione sulla scrittura comunicativa, necessaria al fine di rendere il dipendente consapevole delle diverse modalità di comunicazione così da poter più efficacemente relazionarsi con le tipologie di stakeholders e attraverso l'utilizzo dei numerosi canali a disposizione nell'era digitale.</p>
Azioni positive	<p>1) Organizzare i percorsi formativi, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part time, coinvolgere i lavoratori portatori di handicap e preferibilmente in orario di lavoro, favorendo la partecipazione a corsi con modalità a distanza o webinar fruibili online.</p> <p>2) Dare maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione provinciale mediante la convenzione, avviata da alcuni anni, con UPEL di Varese.</p> <p>3) Sottoporre a ciascun Dirigente/Responsabile apposite schede di rilevazione dei fabbisogni formativi e predisporre riunioni di Direzione Organizzativa al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze e in occasione di aggiornamenti normativi, da vagliare nella fase di "analisi dei fabbisogni formativi", tenendo conto delle disponibilità finanziarie pari ad € 10.000,00.</p> <p>4) Prevedere azioni formative volte a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o altre assenze dal servizio per lunghi periodi, prevedendo anche l'affiancamento dei colleghi/e per un periodo congruo e la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.</p> <p>5) Proseguire con l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" estendendola al personale neoassunto nell'ottica dello sviluppo delle competenze digitali per operare in modo consapevole, efficace e sicuro.</p> <p>6) Proporre la formazione sulla scrittura comunicativa che consenta di imparare ad utilizzare al meglio le modalità di comunicazione adattandole al contesto e all'utenza</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2024/2026
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

## 2. Descrizione intervento: CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO - SALUTE E BENESSERE

Obiettivi e descrizione	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro da remoto.</p> <p>Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</p> <p>Investire nella prevenzione e nel controllo dei tumori per migliorare la qualità della vita e del benessere degli individui e della società in generale, promuovendo anche stili di vita sani e agendo in particolare sui principali fattori di rischio delle malattie.</p> <p>Il ritmo della vita, la difficoltà a trovare "tempo per sé" spesso ci distolgono dall'importanza della prevenzione, pertanto si cercheranno soluzioni per facilitare l'accesso a visite preventive.</p>
Azioni positive	<p>1) Promuovere azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro: confermare l'attuale articolazione oraria che garantisce ampie fasce di flessibilità di entrata e uscita dell'orario di servizio, al fine di conciliare i tempi dell'attività lavorativa con la vita familiare e dare continuità e certezza sia alla struttura organizzativa che alla vita privata dei dipendenti.</p> <p>2) Mantenere l'attuale regolamento che disciplina l'orario part time, che va incontro alle esigenze personali tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente. Non vengono infatti regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali devono necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro (part time orizzontale, verticale, misto, articolazioni di orario di lavoro giornaliero e settimanale), ma si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione al Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore e dopo averlo sottoposto al Direttore Generale. L'orario di lavoro a part time deve naturalmente essere compreso nell'orario di servizio dell'Ente.</p> <p>3) Consentire la fruizione del lavoro da remoto, secondo la disciplina approvata dall'ente, in accordo con il proprio Dirigente e qualora non venga compromessa l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, nell'ottica della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).</p> <p>4) A seguito della sottoscrizione "Protocollo d'intesa tra Provincia di Lecco e Distretto di Lecco (Ambiti di Bellano, Lecco e Merate) per la gestione degli sportelli per l'assistenza familiare in attuazione della L.R. n. 15/2015", la banca dati relativa ai servizi professionali di assistenti familiari, è ora gestita dal Distretto di Lecco. Il Centro Risorse Donne, servizio attivo all'interno del Centro per l'impiego, continuerà ad essere un punto di incontro tra il Distretto di Lecco e i dipendenti della Provincia di Lecco, che necessitano di avvicinarsi a tali realtà per conciliare particolari esigenze familiari con la vita lavorativa.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2024/2026
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

### 3. Descrizione intervento: ACCESSO AL LAVORO – TRATTAMENTO SUL LAVORO - BENESSERE ORGANIZZATIVO – CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE

<p>Obiettivi e descrizione</p>	<p>Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari e sostenere il rientro del personale rimasto assente.</p> <p>Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo, avendo riguardo ad evitare atti, atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità dei lavoratori.</p> <p>Nelle procedure finalizzate all'assunzione del personale rispettare le disposizioni del DPR 487/1994 sull'equilibrio di genere nelle categorie/aree di destinazione.</p> <p>Garantire la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso ex art. 57 c. 1 D.Lgs 165/2001</p> <p>Garantire parità di trattamento al lavoro, compresa la pari opportunità di progressione tra aree e all'interno delle aree.</p>
<p>Azioni positive</p>	<p>1) Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità) per il personale in servizio che sostituisce il personale assente ed in caso di assenze prolungate (es. malattia, infortuni) per il personale che rientra in servizio.</p> <p>Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è vantaggio di tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi per un periodo congruo, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.</p> <p>2) Promuovere la conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti, richiamando le disposizioni già previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro contrattuali per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei principi generali di parità di trattamento e spirito di collaborazione allo scopo di evitare discriminazioni dirette e indirette con l'utenza e/o con il personale dipendente.</p> <p>3) Prevenire e monitorare situazioni conflittuali sul posto di lavoro al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impedire il verificarsi di casi di molestia e/o violenza sia sessuale che psicologica verso il personale dipendente e/o l'utenza esterna;</li> <li>- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori;</li> <li>- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui;</li> <li>- garantire il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non possano nuocere in alcun modo alla sua salute psico-fisica;</li> <li>- prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing).</li> </ul> <p>4) Individuare tutte le forme di disagio lavorativo che portano a stress Lavoro-Correlato (es. attività di sportello al pubblico) introducendo forme di rotazione del personale, anche tenuto conto del percorso formativo dei dipendenti interessati.</p> <p>5) Favorire l'ascolto presso la Consigliera di parità per ogni forma di disagio per segnalare situazioni lavorative / personali difficili.</p> <p>6) Garantire l'applicazione del principio dell'equilibrio di genere di cui al DPR 487 in fase di predisposizione dei bandi di concorso e nella fase dell'assunzione.</p> <p>7) Assicurare la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso</p>



	8) Favorire la equa partecipazione dei dipendenti alle procedure interne finalizzate alla progressione tra aree e all'interno delle aree.
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II.
Periodo di realizzazione	Triennio 2024/2026
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

#### 4. Descrizione intervento: SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivi e descrizione	<p>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente.</p> <p>Nell'ambito della formazione, si propone l'adesione al percorso trasversale RIFORMA Mentis disponibile nella piattaforma Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: il corso ha la specifica finalità di raggiungere gli obiettivi di promozione della cultura del rispetto innanzitutto nella Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani.</p>
Azioni positive	<p>1) Pubblicazione e diffusione del nuovo Piano delle Azioni Positive. Programmazione di incontri, almeno con cadenza annuale, di sensibilizzazione e informazione rivolti ai referenti della Comunicazione, ai componenti del CUG affinché diventino veicolo privilegiato per favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere sulle tematiche contenute nel presente obiettivo.</p> <p>Informare i cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità, in relazione anche alla realtà territoriale, nonché del presente Piano di Azioni Positive, sul sito internet della Provincia.</p> <p>2) Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere</p> <p>3) Promozione della partecipazione al percorso online RIFORMA Mentis, finalizzato a favorire la cultura del rispetto e della parità: i dipendenti possono approfondire le strategie individuali e di gruppo per riconoscere, prevenire e contrastare le discriminazioni, anche attraverso l'acquisizione di conoscenze giuridiche e organizzative per individuare le situazioni di rischio e le relative soluzioni.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili, Direzione Organizzativa II, CUG.
Periodo di realizzazione	Triennio 2024/2026
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti.

#### **PUBBLICITA' E DIFFUSIONE**

Il Piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo online e sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Inoltre verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente tramite il sistema "Intranet".

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 1. QUADRO NORMATIVO

Si richiama la normativa specifica in materia assunzionale:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27.12.1997 n. 449 *"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"*;
- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*;
- gli artt. 2 comma 1, 5, 6, 6-bis, 6-ter, 33, 34, 35 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, s.m.i. *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 48 del D.Lgs 11.4.2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246."*;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)."*;
- l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*;
- l'art. 9 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito in Legge 30.7.2010 n. 122 *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*;
- l'art. 1, commi da 51 a 100 della Legge 7.4.2014 n. 56 *"Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"*;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito in Legge 11.8.2014 n. 114 *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*;
- l'art. 1, commi da 418 a 430 della Legge 23.12.2014 n. 190 e s.m.i. *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"*;
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113 convertito in Legge 7.8.2016 n. 160 *"Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio."*;
- l'art. 1, commi da 844 a 846, della Legge 27.12.2017 n. 205 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018 – 2020"*;
- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018 contenente le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
- l'art. 17 del D.L. 30.12.2019 n. 162 convertito in Legge 28.2.2020 n. 8, con il quale vengono estese anche alle Province le disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019 n. 34 convertito in Legge 28.6.2019 n. 58, e il decreto attuativo 11.1.2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28.2.2022;
- D.L. 9.6.2021 n. 80 convertito in Legge 6.8.2021 n. 113 *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, che introduce il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituisce e incorpora una serie di Piani adottati finora dalle amministrazioni, tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30.06.2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7.09.2022 relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;
- D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito in Legge 29.06.2022 n. 79 *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR"*;

- il decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 relativo a *“Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*.

## **2. PRESUPPOSTI**

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

Al predetto Piano sono seguiti:

- Piano triennale 2019/2021:
  - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 del 29.03.2019 ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2019-2021 – Approvazione” composto, fra gli altri documenti, dal Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021
  - Decreto deliberativo n. 99 del 02.08.2019 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Modifica”
- Piano triennale 2020/2022:
  - Decreto deliberativo n. 149 del 16.12.2019 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2020/2022” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
  - Decreto deliberativo n. 32 del 05.05.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
  - Decreto deliberativo n. 81 del 30.09.2020 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Modifica”
- Piano triennale 2021/2023:
  - Decreto deliberativo n. 135 del 23.12.2020 avente ad oggetto: “Adozione schema di Documento Unico di Programmazione 2021/2023” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
  - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 29.03.2021 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2021/2023. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023
  - Decreto deliberativo n. 60 del 01.06.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica”
  - Decreto deliberativo n. 148 del 17.11.2021 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023. Modifica relativa al Piano Potenziamento Centri per l’Impiego”
- Piano triennale 2022/2024:
  - Decreto deliberativo n. 9 del 04.02.2022 avente ad oggetto: “Proposte di schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) e schema di bilancio 2022/2024. Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024”
  - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28.02.2022 avente ad oggetto:

- “Documento Unico di Programmazione 2022/2024. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024
- Decreto deliberativo n. 48 del 04.05.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 98 del 01.09.2022 avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Modifica”
- Decreto deliberativo n. 134 del 25.11.2022 avente ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 – Approvazione” al quale è allegato l'aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024”
- Piano triennale 2023/2025:
  - Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 16.01.2023 avente ad oggetto: “Documento Unico di Programmazione 2023/2025. Adozione e contestuale approvazione” con allegato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025
  - Decreto deliberativo n. 15 del 16.02.2023 avente ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025” al quale è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025
  - Decreto deliberativo n. 41 del 31.03.2023 avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025. Modifica” con il quale viene modificata la sezione del Piao relativa al fabbisogno di personale
  - Decreto deliberativo n. 94 del 19.07.2023 avente ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025. Modifica.

I citati piani sono stati adottati sulla base dell'analisi effettuata, tenendo conto del Decreto Deliberativo n. 48 del 20.04.2015, che ha individuato il limite della spesa per la dotazione organica provinciale, ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge n. 190 del 23.12.2014, in € 4.225.220,00 e delle specifiche disposizioni normative nel tempo vigenti relative alle capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato e alle limitazioni di spesa per le assunzioni a tempo determinato:

- art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 che prevede per le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- art. 1, comma 845 della Legge 205/2017, che individua le capacità assunzionali per le Province, a decorrere dall'anno 2018, per assunzioni a tempo indeterminato di personale, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- art. 1, comma 847 della Legge 205/2017, che stabilisce la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;

- art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 che estende le possibilità assunzionali alle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nel corso dell'anno, non solo pertanto riferite all'anno precedente (turn over).

Per quanto riguarda la spesa e le assunzioni a tempo indeterminato, la normativa di riferimento per le Province è stata successivamente modificata con l'abrogazione dell'art. 1, comma 421, della L. n. 190/2014 (ad opera dell'art. 33 c. 1 ter - primo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019).

Relativamente alle assunzioni a tempo determinato, l'art. 1 c. 847 della L. 205/2017 e l'art. 33 c. 1 ter - secondo periodo - del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, che disponevano limitazioni, sono stati abrogati ad opera della L. 234/2021 art. 1 c. 562.

Attualmente la normativa di riferimento per le Province prevede da una parte il limite di spesa per la dotazione organica e dall'altra il rispetto della regola della sostenibilità finanziaria che determina la capacità assunzionale:

- il limite di spesa per la dotazione organica delle Province corrisponde al limite della spesa media del triennio 2011/2013 di cui **all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006**, che è pari a € 6.887.557,26: la dotazione organica, infatti, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 novellato dal D.Lgs. 75/2017, non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance;
- il principio della sostenibilità finanziaria viene introdotto con l'approvazione dell'art. 17 del D. L. 30/12/2019 n. 162, convertito in L. 28/02/2020 n. 8, che ha esteso alle Province la nuova disciplina delle assunzioni di personale già prevista per i comuni **dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019**, con l'obiettivo di favorire le assunzioni a tempo indeterminato agli enti virtuosi: con il **Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022**, attuativo della nuova disciplina, si dispone il superamento della regola del turn over di cui all'art. 1 comma 845 della Legge 205/2017 e la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. Più precisamente, a decorrere dalla data del 01/01/2022 individuata dal decreto attuativo, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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

derivante dall'applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

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

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

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, la normativa di riferimento è prevista **dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010**, che consente assunzioni nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006.

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

La struttura organizzativa di massima dimensione, da ultimo aggiornata con decreto deliberativo del Presidente n. 179 del 21.12.2023, si articola nelle seguenti Direzioni Organizzative:

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

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

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

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla

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

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

La dotazione organica non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance.

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

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

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

Si evidenzia che nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 è prevista la revisione del sistema di classificazione del personale, con l'introduzione del nuovo ordinamento professionale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali e che sostituiscono la classificazione in categorie. Il nuovo ordinamento professionale è entrato in vigore il 1° aprile 2023: nel presente piano dei fabbisogni e nella dotazione organica allegata viene specificata la nuova area di inquadramento.

## **5. PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026**

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

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 2022**), 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 partire da dicembre 2021, in quanto trattasi di spese finanziate integralmente dalla Regione Lombardia, finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa - art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 comma 4-ter del DL 36/2022 convertito in L. 79/2022, a decorrere dall'anno 2022 per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, **non rileva** ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito, con modificazioni, in L. 58/2019, pertanto tali oneri non sono conteggiati tra la spesa di personale e tre le entrate.

<b>art. 4 c. 1 DM 11/01/2022: Rapporto tra spesa di personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (rendiconto 2022) e media entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati (2020/2021/2022) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità 2022</b>		
Spesa personale 2022 – impegni	S	€ 6.841.821,97
Media entrate correnti 2020/2021/2022 – accertamenti – al netto del FCDE del bilancio 2022	E	€ 40.340.613,78
Rapporto spesa personale / media entrate correnti		<b>16,96</b> ( < 19,1%: ente virtuoso)



## b. Personale a tempo determinato

Come detto in precedenza il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato è contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari quindi al **100%** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, in quanto ente in regola con il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i.

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

<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 anno 2009</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, si prevede l'instaurazione del seguente nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato per la durata pari al mandato del Presidente:

<b>Staff art. 90</b>				2024	2025	2026
PRESIDENZA	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione — tempo pieno	Istruttore Direttivo amministrativo	1	<b>46.600,00</b>	<b>46.600,00</b>	<b>46.600,00</b>
TOTALE			1	<b>46.600,00</b>	<b>46.600,00</b>	<b>46.600,00</b>

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."*

Considerato che l'incarico conferito ex art. 110, comma 1 del TUEL al Dirigente Tecnico a tempo determinato cessa con l'inizio dell'anno 2024, è stata già programmata nel piano triennale 2023/2025 la copertura nell'anno 2024, nel rispetto del limite citato del 30% della dotazione organica, del seguente posto con incarico ex art. 110 c. 1:

N.	Profilo professionale	Categoria	Direzione Organizzativa	Costo totale annuo
1	Dirigente Tecnico	Dirigenziale	IV	135.000,00

### c. Interventi a favore della disabilità

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

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

Si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999, aggiornate al 31.12.2023 dopo il ricalcolo con il prospetto informativo del mese di gennaio 2024. Si darà altresì comunicazione della situazione aggiornata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'invio del modello telematico ai sensi dell'art. 39-quater entro la fine del mese di marzo:

<b>Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2023</b>	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	197
Quota riserva disabili art. 3	14
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 3	11
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	1
Rispetto quota disabili	3
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.

È in corso una procedura, già programmata nel piano dei fabbisogni 2023/2025, per la copertura della quota di riserva ex art. 3 di cui alla convenzione con il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli ex art. 11 della Legge n. 68/99, approvata con determinazione n. 272 del 10.03.2023.

Con il presente piano si dà comunque atto di espletare eventuali ulteriori procedure al fine di realizzare la completa copertura delle quote d'obbligo dovute.

## 6. PROGRAMMAZIONE 2024 – 2026

Per le annualità 2024, 2025 e 2026, 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, valevole fino

al 31.12.2024, risulta che l'ente, secondo i dati derivanti dall'ultimo rendiconto approvato (**anno 2022**), 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 (€ 6.135.617,17) in misura non superiore al 25% nel 2024. A seguito dell'approvazione del rendiconto anno 2023 si procederà ad aggiornare il calcolo delle possibilità assunzionali e dei limiti di spesa.

L'incremento è quantificato come segue:

<b>Anno 2024</b>	
spesa bilancio 2022	€ 6.841.821,97
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.705.057,23
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 863.235,26
incremento spesa 25% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.533.904,29
<b>Possibilità assunzionale 2024</b>	<b>€ 863.235,26</b>

<b>Anno 2025*</b>	
spesa bilancio 2022	€ 6.841.821,97
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.705.057,23
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 863.235,26
incremento spesa 25% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.533.904,29
<b>Possibilità assunzionale 2025</b>	<b>€ 863.235,26</b>

<b>Anno 2026*</b>	
spesa bilancio 2022	€ 6.841.821,97
massima spesa teorica – valore soglia 19,1%	€ 7.705.057,23
incremento spesa personale massimo possibile (art. 4 c. 3)	€ 863.235,26
incremento spesa 25% su spesa 2019 (art. 5 c. 1)	€ 1.533.904,29
<b>Possibilità assunzionale 2026</b>	<b>€ 863.235,26</b>

\* il decreto attuativo 11/01/2022 detta le disposizioni relative alla nuova disciplina fino al 31.12.2024; a seguito dell'approvazione delle nuove disposizioni valevoli dal 2025 si procederà all'aggiornamento del presente piano.

Pertanto l'ente ha spazi assunzionali teorici pari a **€ 863.235,26**, che vengono aggiornati sulla base della spesa programmata e sostenuta, come sotto specificato nelle varie annualità.

Il prospetto e le capacità assunzionali verranno aggiornati a seguito dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2023.

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 art. 30 (passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse – procedura ora non più obbligatoria fino al 31.12.2024 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 2024**

**Oltre alla copertura dei posti necessari resisi vacanti per sopraggiunte cessazioni dal servizio (turn over), gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022 per la copertura di nuovi posti nella dotazione organica sono pari a € 863.235,26, come sopra specificato.**

Di seguito si dettaglia la programmazione anno 2024 distinta tra funzioni fondamentali, non fondamentali e Potenziamento del Centro per l'Impiego. Viene evidenziata la spesa del personale limitatamente alla copertura di nuovi posti previsti nella dotazione organica.

È inoltre specificata, oltre a profilo e categoria, l'area di inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

### **FUNZIONI FONDAMENTALI**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria prec. Ordinamento</b>	<b>Area</b>	<b>Direzione Organizzativa</b>	<b>Costo</b>	<b>Note</b>
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	I	3.500,00	Progr. fra aree
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	li – Turismo	2.900,00	Progr. fra aree
2	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	IV - Viabilità	5.800,00	Progr. fra aree
1	Istruttore direttivo tecnico	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	IV – Protezione civile	2.900,00	Progr. fra aree
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	IV - Viabilità	2.900,00	Progr. fra aree
2	Istruttore tecnico	Ex C	Istruttori	IV - Viabilità	5.300,00	Progr. fra aree, di cui n. 1 pt 18h
1	Istruttore Direttivo amministrativo	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VI	Turn over	mobilità esterna / scorrimento graduat./ selezione pubblica
1	Istruttore direttivo tecnico	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VII - Ambiente	2.900,00	Progr. fra aree
1	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VII – Ambiente	Turn over	mobilità esterna / scorrimento graduat./ selezione pubblica
<b>11</b>			<b>COSTO TOTALE</b>		<b>€ 26.200,00</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. Inoltre, nella Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'impiego, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4 della Legge Regionale 04.07.2018 n. 9 ed in particolar modo dell'art. 1 commi 270-272 della Legge 30.12.2018 n. 145, la Regione Lombardia ha delegato alla Provincia l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

N.	Profilo professionale	Categoria prec. ordinamento	Area	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Istruttore direttivo di vigilanza	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	V	Turn over	selezione pubblica
1	Agente di polizia	Ex C	Istruttori	V	Turn over	selezione pubblica
2	Operatore mercato del lavoro	Ex C	Istruttori	VI	Turn over	scorrimento graduat./ selezione pubblica
1	Collaboratore profes. Amministrativo	Ex B	Operatori esperti	VI	Turn over	mobilità esterna / scorrimento graduat./ selezione pubblica
<b>5</b>			<b>COSTO TOTALE</b>		//	

## POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

Ai sensi della speciale disposizione di cui all'art. 1 comma 258 della Legge 30.12.2018 n. 145 e del Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28.06.2019 sono state autorizzate ulteriori assunzioni a carico del Fondo indicato dalla norma per il **Potenziamento dei Centri per l'impiego**, così come di seguito indicate. Le procedure di copertura dei posti programmati sono state inizialmente espletate con concorsi unici da parte della Regione Lombardia.

Sulla base dell'intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego in data 02.08.2022, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6697 del 18.07.2022, e dell'aggiornamento del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla delibera di Giunta Regionale Lombardia n. XI/6765 del 25.07.2022, per la copertura dei posti di categoria C e D eventualmente ancora vacanti è previsto l'espletamento delle procedure di reclutamento direttamente da parte delle Province.

La Regione Lombardia, con delibera n. XI/7560 del 15.12.2022, ha approvato una nuova

intesa per l'assegnazione di una unità aggiuntiva di personale con profilo di "Specialista mercato e servizi per il lavoro" categoria D1 per le attività di monitoraggio e controllo ex art. 4 L.R. 22/2006, recepita dalla Provincia di Lecco con decreto deliberativo n. 9 del 30.01.2023. Successivamente con DGR 749 del 24.07.2023 è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego che prevede la riduzione del contingente e la definizione di un limite assunzionale prudenziale per il quale risulta sospesa la procedura per la copertura del nuovo posto istituito, per la sostituzione di n. 1 "Specialista mercato e servizi per il lavoro" cessato nel corso dell'anno 2023 e di n. 1 "Operatore mercato del lavoro" cessato nel 2022. Le tre figure sono previste nel piano in attesa di nuove indicazioni da parte della Regione Lombardia. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali.

N.	Profilo professionale	categoria	Area	Direzione Organizzativa	Costo	Note
1	Specialista mercato e servizi del lavoro	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VI	turn over	Selezione pubblica
2	Specialista mercato e servizi del lavoro	Ex D	Funzionari / Elevata qualificazione	VI	turn over; nuova intesa Regione – procedura sospesa DGR 749/2023 € 35.700,00*	scorrimento graduat/ selezione pubblica
4	Operatore mercato del lavoro	Ex C	Istruttori	VI	turn over; n. 1 posto sospeso da DGR 749/2023	scorrimento graduat/ selezione pubblica di cui 1 riservato alle categorie protette art. 18 L. 68/99 e n. 1 riservato disabili L. 68/99
7					<b>COSTO TOTALE € 35.700,00 *</b>	

### **Anno 2025**

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 2024, sono pari a € 801.335,26 (€ 863.235,26 – 61.900,00).

### **Anno 2026**

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

Gli spazi assunzionali ulteriori consentiti dal DM 11/01/2022, residui dopo la programmazione delle assunzioni dell'anno 2024 e dell'anno 2025, sono pari a € 801.335,26 (€ 863.235,26 – 61.900,00).

Si procede pertanto all'aggiornamento della dotazione organica conseguente al piano assunzionale sopra delineato, secondo la seguente tabella, nella quale è specificata l'area di inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

### SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026

SITUAZIONE AL 31/12/2023 suddivisa per DIR. ORG.						
Funzioni fondamentali						
DIREZIONE ORGANIZZATIVA I - BILANCIO E FINANZE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	3	3	0	1 ad esaurimento
D1		Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0	
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	7	6	0	progr.tra aree
C1		Istruttore contabile	1	1	0	
B3	Operatori esperti	Collaboratore prof. amm.vo	1	1	0	riservato L. 68/99 1 a esaurimento
		<b>Tot.</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D1	Funzionari/EQ	Istruttore direttivo amministrativo	3	3	0	
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	5	5	0	
B1	Operatori esperti	Centralinista	1	1	0	
B1		Esecutore	1	0	1	progr.tra aree
A1	Operatori	Operatore tecnico	1	1	0	1 ad esaurimento
		<b>Tot.</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA III - APPALTI E CONTRATTI						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente Tecnico	1	1	0	
D3	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D3		Funzionario tecnico	1	1	0	
D1		Istruttore direttivo amministrativo	4	4	0	
D1		Istruttore direttivo informatico	0	0	0	
D1		Istruttore direttivo tecnico	4	4	0	
C1		Istruttori	Istruttore tecnico	7	6	1
C1	Istruttore amministrativo		4	4	0	
B3	Operatori esperti	Collaboratore prof. amm.vo	2	1	1	riservato L. 68/99
B3		Collaboratore tecnico/giardiniere	1	1	0	
B1		Operaio specializzato	3	3	0	1 ad esaurimento
		<b>Tot.</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV – PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI E MOBILITA' - VIABILITA'						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	comando
DIR		Dirigente	1	0	1	t. det. Art. 110
D3	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	2	2	0	1 dipendente in aspettativa s.a.
D1		Istruttore direttivo tecnico	6	3	3	progr. tra aree
		Istruttore direttivo amministr.	1	0	1	progr. tra aree
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	2	2	0	1 a esaurimento
C1		Istruttore tecnico	11	8	3	2 a esaurimento
B3	Operatori	Capo operaio	3	3	0	
B1	esperti	Operaio specializzato	15	13	2	
		<b>Tot.</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - SEGRETERIA GENERALE - PROGETTI STRATEGICI						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
FA	//	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	
D3	Funzionari/EQ	Specialista della comunicazione istituzionale	1	1	0	
D3		Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1		Specialista della comunicazione	1	1	0	
D1		Istruttore direttivo amministr.	2	2	0	
D1		Istruttore direttivo vigilanza	1	1	0	
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	4	4	0	
C1		Agente di polizia	2	2	0	
B1	Operatori	Esecutore amministrativo	1	1	0	
B1	esperti	Autista/Usciere	1	0	1	progr. tra aree
A1	Operatori	Autista/Usciere	1	1	0	1 a esaurimento
		<b>Tot.</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Funzionari/EQ	Istruttore direttivo amministrativo	3	2	1	
B3	Operatori	Collaboratore amministrativo	1	1	0	
B1	esperti	Esecutore add. imp. audiovisivi	1	1	0	
		<b>Tot.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

DIREZIONE ORGANIZZATIVA VII - AMBIENTE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	6	6	0	
D1		Istruttore direttivo tecnico	10	9	1	progr. tra aree
D1		Istruttore direttivo amministr.	1	1	0	
C1	Istruttori	Programmatore	3	3	0	
C1		Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1		Istruttore tecnico	7	6	1	1 a esaurimento
		<b>Tot.</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	



<b>RIEPILOGO</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
DIR.ORG.I	14	13	1
DIR.ORG.II	12	11	1
DIR.ORG.III	28	26	2
DIR.ORG.IV	42	32	10
DIR.ORG.V	15	14	1
DIR.ORG.VI	5	4	1
DIR.ORG.VII	29	27	2
<b>TOT</b>	<b>145</b>	<b>127</b>	<b>18</b>

### SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026

<b>SITUAZIONE AL 31/12/2023 suddivisa per DIR. ORG.</b>						
<b>Funzioni non fondamentali e potenziamento CPI</b>						
<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA II - TURISMO</b>						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	0	0	0	
D3	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	0	0	0	
D1		Istruttore direttivo amministrativo	2	1	1	<i>progr.tra aree</i>
B3	Operatori esperti	Collaboratore prof. Amm.vo	1	1	0	
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1	0	<i>1 a esaurimento</i>
<b>Tot.</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA IV - PROTEZIONE CIVILE TRASPORTI MOBILITA' VIABILITA'</b>						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
D1	Funzionari/EQ	Istruttore Direttivo tecnico	2	1	1	<i>progr.tra aree</i>
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	1	0	
C1		Istruttore tecnico	3	3	0	<i>1 a esaurimento</i>
<b>Tot.</b>			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	

<b>DIREZIONE ORGANIZZATIVA V - CULTURA-POLIZIA PROVINCIALE</b>						
Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	note
D3	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1		Istruttore direttivo amministrativo	2	2	0	
D1		Istruttore direttivo di vigilanza	2	1	1	
C1	Istruttori	Istruttore amministrativo	2	2	0	
C1		Agente di polizia	7	6	1	
<b>Tot.</b>			<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	

### **DIREZIONE ORGANIZZATIVA VI - LAVORO E CPI - POLITICHE SOCIALI**

Cat.	Area	Profilo Professionale	Dotazione	Coperti	Vacanti	Note
DIR	//	Dirigente	1	1	0	
D3	Funzionari/EQ	Funzionario	1	1	0	
D3		Funzionario amministrativo	1	1	0	
D1		Istruttore direttivo amm.vo	3	3	0	
D1		Specialista servizi all'impiego	1	1	0	
D1		Specialista in mercato e servizi per il lavoro	18	15	3	
D1		Specialista statistico informatico	1	1	0	
C1		Istruttori	Istruttore tecnico	1	0	1
C1	Tecnico informatico		2	2	0	
C1	Operatore mercato del lavoro		44	41	3	
C1	Operatore mercato del lavoro		1	0	1	
C1	Istruttore amministrativo		12	12	0	
B3	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	7	4	3	
B1		Esecutore amministrativo	3	3	0	
<b>Tot.</b>			<b>96</b>	<b>85</b>	<b>11</b>	

RIEPILOGO	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	0	0	0
DIR.ORG.II	4	3	1
DIR.ORG.III	0	0	0
DIR.ORG.IV	6	5	1
DIR.ORG.V	14	12	2
DIR.ORG.VI	96	85	11
DIR.ORG.VI	0	0	0
<b>TOT</b>	<b>120</b>	<b>105</b>	<b>15</b>

RIEPILOGO GENERALE	Dotazione	Coperti	Vacanti
DIR.ORG.I	14	13	1
DIR.ORG.II	16	14	2
DIR.ORG.III	28	26	2
DIR.ORG.IV	48	37	11
DIR.ORG.V	29	26	3
DIR.ORG.VI	101	89	12
DIR.ORG.VII	29	27	2
<b>TOT</b>	<b>265</b>	<b>232</b>	<b>33</b>

### 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'individuazione dei fabbisogni formativi che costituisce un passaggio fondamentale per realizzare una formazione di qualità, è il primo fondamentale step necessario per la progettazione ed elaborazione di un programma di formazione efficace e "su misura".

La formazione, come indicato nella lett. b) dell'art.6 del Decreto Reclutamento che ha introdotto il PIAO, sarà finalizzata "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi è stata preparata una scheda di rilevazione nella quale sono stati individuati i seguenti 10 ambiti di riferimento:

- ❑ giuridico – amministrativo
- ❑ anticorruzione -trasparenza – privacy
- ❑ economico – finanziario
- ❑ informatico – digitalizzazione
- ❑ tecnico-specialistico
- ❑ polizia locale
- ❑ organizzazione, pianificazione e controlli
- ❑ sicurezza (D. Lgs. 81/2008)
- ❑ comportamento – leadership – benessere organizzativo
- ❑ sviluppo e qualità.

È stato chiesto al Dirigente di ciascuna direzione organizzativa di indicare il relativo fabbisogno e obiettivo da raggiungere: attraverso l'analisi delle schede sarà possibile impostare la progettazione della formazione nel rispetto delle priorità individuate e nel rispetto del budget assegnato.

Per le attività formative che verranno programmate e realizzate si farà ricorso a modalità di erogazione differenti: formazione in aula, attraverso webinar e formazione in streaming ma quest'ultima sarà la più utilizzata.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e neo – assunti in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La Provincia di Lecco 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.
- ha, altresì, aderito al percorso formativo nell'ambito del **Progetto UPI "Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni"**, la cui

finalità generale è quella di migliorare la capacità amministrativa delle Province e degli enti locali, accompagnando il percorso avviato dalla Legge 56/14 che, oltre al riconoscimento di funzioni fondamentali, assegna alle Province un ruolo di supporto dei Comuni del territorio, per migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi offerti dagli enti locali e favorire lo sviluppo dei territori. Tale percorso formativo è orientato al potenziamento delle capacità tecnico professionali del personale delle 76 Province delle Regioni a Statuto Ordinario nelle materie dei tre ambiti di intervento del progetto (settore Appalti, settore Europa e settore Innovazione).

- proseguirà nel corso del 2024 la formazione nell'ambito del progetto Forplus "Piano di sviluppo delle competenze di responsabili e operatori dei Centri per l'Impiego" organizzato da Anpal Servizi e Regione Lombardia.

Nell'ambito della competenza digitale l'Ufficio Formazione ha implementato la formazione in modalità e-learning soprattutto in questo frangente storico dove "la competenza digitale" è diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività e ha un impatto veramente importante nella vita sia di chi amministra sia dei cittadini.

A questo proposito, a partire dal 2022 l'Ente ha dato un forte impulso al processo di "alfabetizzazione digitale" aderendo all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: trattasi di un'iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere, attraverso un test di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti (non specialisti IT), una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione. Al 31.12.2023 più del 90% dei dipendenti che hanno aderito all'iniziativa hanno raggiunto il livello intermedio per le 5 aree di competenza previste (Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, Trasformazione digitale) e per il 2024 si provvederà al raggiungimento del livello avanzato.

Va evidenziato altresì l'adesione dell'ente al percorso trasversale RIFORMA Mentis disponibile nella piattaforma Syllabus, sempre promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: il corso ha la specifica finalità di raggiungere gli obiettivi di promozione della cultura del rispetto innanzitutto nella Pubblica Amministrazione e di conseguenza nella società attraverso il rafforzamento delle competenze individuali sui temi della parità di genere, contrasto alle forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere, e l'attenzione all'inclusione e al riconoscimento dei diritti umani.

Particolare attenzione viene dedicata alla tematica complessa degli appalti: in questo ambito vanno evidenziate due importanti iniziative formative organizzate dall'Ufficio Formazione:

- dato l'elevato numero di enti aderenti alla Sua di Lecco, è stato organizzato un corso di formazione specifica e di approfondimento sulla materia destinato al personale della Stazione Unica Appaltante della Provincia di Lecco al fine di avere operatori più qualificati e preparati che garantiscano il corretto svolgimento dell'attività lavorativa.
- nell'ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come "Casa dei Comuni", è stato organizzato un corso di formazione in materia di appalti pubblici destinata ai dipendenti della Provincia di Lecco e, prioritariamente, ai Responsabili di servizio e/o ai dipendenti dei comuni del territorio lecchese che si occupano della materia in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano che terminerà a gennaio 2024.

Va sottolineato che dal 2020 l'Ente organizza corsi di formazione sulla tematica e anche per l'anno 2024 prevede di realizzare una nuova edizione del corso di taglio teorico-pratico.

I corsi già definiti con la programmazione 2024 sono i seguenti:

**ANNO 2024**

<b>Ambito di riferimento</b>	
Area giuridico - amministrativa	Come si va in pensione nel 2024? Tutte le novità alla luce della Legge di Bilancio per il 2024
	Gli incarichi extraistituzionali dei dipendenti pubblici
	Il Partenariato Pubblico Privato nel nuovo Codice dei contratti: quali opportunità per i Comuni
	Le selezioni per assumere giovani neolaureati e laureandi
	L'aggiornamento del Regolamento per i concorsi alla luce delle recenti normative   laboratorio
	La legge 241/1990. Procedimento e provvedimento amministrativo, SCIA, responsabilità
	Il nuovo Codice appalti: le ultime novità
	Laboratorio Nuovo codice dei contratti e sottosoglia in SINTEL
Area economico-finanziario	La contabilità ACCRUAL nelle Amministrazioni pubbliche
	Il bilancio di previsione 2024- 2026
	Monitoraggio e controlli sugli investimenti PNRR
	Imposta di bollo: termini e modalità di pagamento
	Dalla programmazione alla gestione del bilancio: le verifiche sull'equilibrio
Riaccertamento ordinario 2023	
Anticorruzione - trasparenza - privacy	Il conflitto di interessi, con particolare riferimento al Codice dei contratti pubblici I codici di comportamento e l'uso dei social (con analisi delle norme di alcuni codici di amministrazione aggiornati al d.P.R. n. 81/2023)
	Accesso civico e trasparenza
	DPR e PA – Corso base: principi, regole, cenni agli adempimenti, responsabilità, sanzioni
	GDPR e Accountability: come realizzare un sistema di gestione privacy nella PA
	La mappatura dei processi, l'identificazione e valutazione dei rischi e l'individuazione delle relative misure di prevenzione
Area tecnico specialistico	Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive su aree pubbliche e private
	Servizi culturali, valorizzazione e gestione dei beni culturali
	Comparto della ristorazione. Tipologie, requisiti soggettivi professionali. Somministrazione e vendita di alcool e tabacchi
	<u>Rischio elettrico nei cantieri</u>
	Funzioni, compiti e responsabilità del direttore dei lavori – esempi ed aspetti deontologici
	rinforzi strutturali con l'utilizzo di materiali cementizi fibrorinforzati: sperimentazione e casi studio
	QGIS: introduzione ai Geographic Information System (GIS), QGIS: produzione e gestione dei geodati
	Siti contaminati: tecniche e tecnologie di bonifica dei suoli
	Ambito di applicazione AUA / AIA
Corso comunicazione creativa	

Polizia locale	Il decreto Caivano
	Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (L. 24.11.2023, n. 168)
Transizione Digitale	Syllabus per le competenze digitali
	Corso Fascicolazione e protocollazione Piattaforma URBI
Sicurezza (d.lgs 81/2088)	Corso aggiornamento per RLS
	Corso base e aggiornamento antincendio
Specialistico per CPI	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
	Corso in materia di orientamento specialistico e dei servizi IDO- Job Account
	Corso di formazione ambito Forplus s dedicato ai servizi per la presa in carico integrata dei soggetti vulnerabili

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.

Per quanto attiene la formazione interna, relativa all'utilizzo dei software in dotazione all'ente, verranno utilizzate le risorse interne al fine del contenimento dei costi.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

La partecipazione all'attività formativa avverrà durante l'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

La programmazione della formazione è in fase di definizione continua, una sorta di "work in progress" in quanto è prevista la possibilità di realizzare ulteriori attività formative tenendo conto delle esigenze e delle richieste degli addetti ai lavori in coerenza con le continue novità legislative e cambiamenti organizzativi. Potranno altresì essere posticipate all'anno successivo attività di formazione che non siano realizzabili nell'anno corrente.

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

## Sezione 4. MONITORAGGIO



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

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

### **Performance**

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

Le risultanze della rendicontazione sono utilizzate dal Nucleo di Valutazione al fine della redazione della Relazione sulla Performance, documento complessivo sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali della Performance, definito dai Regolamenti e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai Responsabili dei Servizi con il supporto della struttura preposta al controllo di gestione.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio sono comunicate al Direttore Generale, segnalando eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all'adozione delle misure ritenute più opportune. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Presidente, su proposta del Direttore Generale e previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Nel corso del 2023 è stata approvata una variazione agli obiettivi contenuti nella sez. performance del PIAO.

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

Queste rendicontazioni sono poi alla base di un confronto tra Direttore Generale e Dirigenti e costituiscono la base per la valutazione dei Dirigenti stessi e degli incaricati di Elevata Qualificazione, oggetto di colloqui individuali con il Nucleo Indipendente di Valutazione, oltre che uno spunto di riflessione per l'individuazione di eventuali difficoltà operative e per la proposizione di azioni correttive. Quindi il monitoraggio della performance anche dell'anno 2023 sarà definito dopo la validazione del Nucleo Indipendente di Valutazione.

## **Organizzazione e Capitale Umano**

Il monitoraggio del **piano dei fabbisogni di personale** avviene con cadenza bimestrale da parte del Direttore Generale con il Dirigente della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane al fine di verificare lo stato di attuazione del piano stesso e apportare eventuali aggiornamenti o modifiche.

Il piano triennale dei fabbisogni 2023/2025 è stato approvato inizialmente come allegato al DUP 2023/2025 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 3 del 16.01.2023 e successivamente è stato approvato come sezione del PIAO 2023/2025 con Decreto deliberativo n. 15 del 16.02.2023.

Con decreti deliberativi n. 41 del 31.03.2023 e n. 94 del 19.07.2023 sono state apportate al Piano variazioni necessarie per il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Di seguito il dettaglio dell'attuazione del piano 2023/2025.



## FUNZIONI FONDAMENTALI:

N.	Profilo professionale	Cat. prec. ord.	Area	Direzione Organizzativa	Note
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzionari/ E.Q.	I	Mobilità esterna – assunzione dal 29.12.2023
1	Istruttore amministrativo	Ex C	Istruttori	I	Mobilità interna – trasferimento dal 16.02.2023
1	Esecutore	Ex B1	Operatori Esperti	II	Progressione tra Aree in corso di svolgimento
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzionari/ E.Q.	III – Edil.Scol.	Mobilità esterna – assunzione dal 29.12.2023
2	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	III	N. 1 da mobilità esterna – assunzione dal 01.03.2023 N. 1 da mobilità esterna – assunzione dal 01.02.2024
1	Collaboratore Professionale Amministrativo	Ex B	Operatori Esperti	III	Mobilità esterna – assunzione dal 01.02.2024
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzionari/ E.Q.	IV –Viabilità	Selezione pubblica in corso di svolgimento
3	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	IV	N. 1 da selezione pubblica – assunzione dal 01.02.2024 N. 1 da selezione pubblica – assunzione dal 16.02.2024 Graduatoria esaurita
2	Operaio Specializzato	Ex B1	Operatori Esperti	IV	Selezione pubblica in corso di svolgimento
1	Specialista della Comunicazione	Ex D	Funzionari/ E.Q.	V	Selezione pubblica – assunzione dal 01.12.2024
1	Autista/uscieri	Ex B1	Operatori Esperti	V	Progressione tra Aree in corso di svolgimento
1	Collaboratore Professionale Amministrativo	Ex B1	Operatori Esperti	VI	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.10.2023
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Ex D	Funzionari/ E.Q.	VII-Ambiente	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 16.05.2023
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Ex D	Funzionari/ E.Q.	VII - CST Pian.Terr.	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.06.2023
1	Tecnico Informatico/Programmatore	Ex C	Istruttori	VII – CST ICT	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 29.12.2023
2	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VII-Ambiente	N. 1 da selezione pubblica – assunzione dal 01.11.2023 N. 1 da selezione pubblica – assunzione dal 01.02.2024
1	Istruttore Amministrativo	Ex C	Istruttori	V-Cultura	Turn over Mobilità esterna – assunzione dal 29.12.2023
1	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VII-Ambiente	Turn over Mobilità esterna – assunzione dal 01.03.2024
1	Collaboratore Professionale Amministrativo	Ex B1	Operatori Esperti	VI- Istruzione	Turn over Scorrimento graduatoria – assunzione dal 29.12.2023

## FUNZIONI NON FONDAMENTALI

N.	Profilo professionale	Cat. prec. ord.	Area	Direzione Organizzativa	Note
1	Istruttore direttivo di vigilanza	Ex D	Funzionari/ E.Q.	V	Procedura espletata nell'anno 2024
5	Agente di Polizia	Ex C	Istruttori	V	N. 1 da scorrimento graduatoria – assunzione dal 16.02.2023 N. 1 da scorrimento graduatoria – assunzione dal 02.05.2023 N. 1 da scorrimento graduatoria – assunzione dal 02.05.2023 N. 1 da mobilità esterna – assunzione dal 29.12.2023 n. 1 nuova procedura nell'anno 2024
1	Operatore Mercato del Lavoro	Ex C	Istruttori	V	Procedura espletata nell'anno 2024
1	Istruttore Tecnico	Ex C	Istruttori	VI	Selezione pubblica – assunzione dal 01.04.2024
2	Collaboratore Professionale Amministrativo	Ex B1	Operatori Esperti	VI	N. 1 da scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.09.2023 N. 1 da selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 in corso di svolgimento
1	Collaboratore Professionale Amministrativo – part time 24 h	Ex B1	Operatori Esperti	VI	Selezione pubblica riservato invalidi L. 68/99 in corso di svolgimento

## POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

N.	Profilo professionale	Cat. prec. ord.	Area	Direzione Organizzativa	Note
1	Tecnico Informatico	Ex C	Istruttori	VI	Scorrimento graduatoria – assunzione dal 01.07.2023
8	Operatore Mercato del Lavoro	Ex C	Istruttori	VI	Selezione pubblica – n.3 assunzioni dal 01.07.2023 n.2 assunzioni dal 01.09.2023 n.2 assunzioni dal 29.12.2023 n.1 assunzione da 01.02.24

Il monitoraggio del **Piano triennale delle azioni positive** avviene prioritariamente ad opera del Comitato unico di garanzia (CUG) che redige una relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure per promuovere le pari opportunità. Inoltre esso è oggetto di valutazione infrannuale in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi.

Il piano azioni positive 2023/2025 contiene iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità nell'accesso al lavoro, promuove il benessere organizzativo volto a favorire l'equilibrio tra i tempi di lavoro e la vita privata.

Di seguito il dettaglio delle attività svolte.

## **Iniziativa n. 1 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

**Obiettivo:** Proseguire un lavoro, già avviato negli anni precedenti, programmando attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", la cui pesatura dovrà essere definita nelle opportune sedi, nell'ambito dello sviluppo delle competenze professionali e trasversali e, ove possibile, di progressioni orizzontali.

La finalità è quella di mantenere livelli elevati di formazione e aggiornamento e migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Particolare attenzione nel corso dell'anno 2023 viene data all'alfabetizzazione digitale con l'obiettivo di sviluppare e promuovere le competenze digitali del personale: a tal proposito l'Ente ha aderito nel corso del 2022 all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che consente l'autoverifica delle competenze digitali da parte dei dipendenti e una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione..

### **Azioni:**

**1 - 2 - 5** - I percorsi formativi, ove possibile, sono stati organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part time e preferibilmente in orario di lavoro. Molti corsi sono stati organizzati all'interno dell'Amministrazione mediante la convenzione stipulata con UPEL di Varese e altri da enti che offrivano corsi di formazione a costo zero. La maggior parte dei corsi si è svolta con modalità a distanza o webinar fruibili online.

Sono stati previsti corsi destinati a specifiche competenze quali la formazione che la Provincia di Lecco ha organizzato in collaborazione con il Politecnico di Milano sul Nuovo codice dei contratti e che ha visto coinvolti anche i Comuni della Provincia di Lecco.

Sono state inoltre predisposte delle linee guida di formazione consegnate all'atto di assunzione dei nuovi dipendenti e contenenti un piano di formazione dettagliato: formazioni UPEL, formazioni obbligatorie e formazione Syllabus. Tale documento predisposto ed aggiornato periodicamente a cura dall'Ufficio formazione, si prefigge lo scopo di valorizzare il nuovo capitale umano dell'ente, spesso alla prima esperienza nella Pubblica Amministrazione.

**3** - Sono stati coinvolti i dirigenti delle varie Direzioni organizzative al fine di monitorare la situazione del personale e quindi proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze e alle necessità del momento.

**4** - Sono state previste azioni formative volte a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un lungo periodo di assenza dal servizio, prevedendo l'affiancamento dei colleghi/e per un periodo congruo.

**6** - Nel 2023 si è concluso positivamente il percorso di all'alfabetizzazione digitale attraverso i percorsi formativi personalizzati somministrati in modalità e-learning sulla piattaforma di formazione dedicata al capitale umano della PA, Syllabus". Le nuove competenze digitali acquisite dai dipendenti e volte a rafforzare il *modus operandi* all'interno dell'Amministrazione, sono state promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito del Piano strategico "Ri-formare la PA".

## **Iniziativa n. 2 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO-SALUTE E BENESSERE**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e possibilità di fruizione della flessibilità e del lavoro da remoto.

Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio (disabilità propria o dei familiari, gestione di familiari minori o anziani) al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Investire nella prevenzione e nel controllo dei tumori per migliorare la qualità della vita e del benessere degli individui e della società in generale, promuovendo anche stili di vita sani e agendo in particolare sui principali fattori di rischio delle malattie. Il ritmo della vita, la difficoltà a trovare "tempo per sé" spesso ci distolgono dall'importanza della prevenzione, pertanto si cercheranno soluzioni per facilitare l'accesso a visite preventive.

### **Azioni:**

**1** - Conferma dell'attuale articolazione oraria che garantisce ampie fasce di flessibilità di entrata dell'orario di servizio, al fine di dare continuità e certezza sia alla struttura organizzativa che alla vita privata dei dipendenti.

**2** - Mantenimento dell'attuale regolamento che disciplina l'orario part time, che va incontro alle esigenze personali tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente. Non vengono infatti regolamentate le tipologie di orari di lavoro settimanali nei quali devono necessariamente rientrare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro, ma si demanda la definizione del tipo di articolazione della prestazione e della sua distribuzione al Dirigente, previo accordo con il dipendente, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del lavoratore. L'orario di lavoro part time è naturalmente compreso nell'orario di servizio dell'Ente.

**3** - Nel mese di aprile 2023 è stato attivato il lavoro da remoto a favore dei dipendenti che abbiano presentato istanza. Secondo quanto regolamentato dal POLA, in ciascuna Direzione Organizzativa è stata individuata la percentuale del 20% dei dipendenti in servizio all'inizio di ogni anno, quale tetto massimo di risorse abilitabili allo svolgimento del lavoro da remoto. Al 31.12.2023, presso ciascuna Direzione, si è raggiunta pienamente tale percentuale; in alcune D.O. è stata attivata la rotazione tra i dipendenti in quanto la richiesta è stata superiore. Tale dato è da considerarsi indice della necessità di molti lavoratori di conciliare il lavoro con la vita privata.

**4** - A seguito della sottoscrizione "Protocollo d'intesa tra Provincia di Lecco e Distretto di Lecco (Ambiti di Bellano, Lecco e Merate) per la gestione degli sportelli per l'assistenza familiare in attuazione della L.R. n. 15/2015", la banca dati relativa ai servizi professionali di assistenti familiari, è ora gestita dal Distretto di Lecco. Il Centro Risorse Donne, servizio attivo all'interno del Centro per l'impiego, diventa il punto di incontro tra il Distretto di Lecco e i dipendenti della Provincia di Lecco, che necessitano di avvicinarsi a tali realtà per conciliare particolari esigenze familiari con la vita lavorativa.

### **Iniziativa n. 3 BENESSERE ORGANIZZATIVO – CODICE DI CONDOTTA COMPORTAMENTALE**

**Obiettivo:** Ridurre lo stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari e sostenere il rientro del personale rimasto assente.

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo, avendo riguardo ad evitare atti, atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, la professionalità e la dignità dei lavoratori.

#### **Azioni:**

**1** - Si sono mantenute le misure adottate per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

**2** - È stata promossa la conoscenza del codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei principi generali di parità di trattamento e spirito di collaborazione allo scopo di evitare discriminazioni dirette e/o indirette con il personale dipendente.

Il Codice di comportamento è pubblicato sulla rete intranet dell'ente in modo che sia accessibile in qualsiasi momento dai dipendenti. Inoltre, all'atto di assunzione di nuovi dipendenti, viene consegnato in formato elettronico come previsto dalle vigenti normative in materia.

**3** - Continua l'azione di prevenzione e monitoraggio di situazioni conflittuali sul posto di lavoro al fine di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia e/o violenza sia sessuale che psicologica verso il personale dipendente e/o l'utenza esterna
- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui
- garantire il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non possano nuocere in alcun modo alla loro salute psico-fisica

**4** - Le misure introdotte a favore dei dipendenti che svolgono attività di sportello, nell'ambito dell'emergenza sanitaria da sars cov-2, sono state mantenute per il Centro per l'impiego i cui principali servizi vengono erogati allo sportello. Gli utenti possono accedere alle prestazioni previo appuntamento prenotabile telefonicamente o a mezzo posta elettronica. Tenuto conto che la D.O. cui fa capo tale servizio, rappresenta la percentuale occupazionale più elevata all'interno dell'ente, il consolidamento di queste modalità di accesso dell'utenza, garantisce il contenimento dello stress lavoro-correlato.

**5** - La Consigliera di Parità è sempre disponibile per ascoltare ogni forma di disagio espressa dai lavoratori e dalle lavoratrici.

### **Iniziativa n. 4 SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE**

**Obiettivo:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, delle discriminazioni e delle violenze/molestie. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità all'interno e all'esterno dell'Ente.

## **Azioni:**

**1-** Il Piano delle Azioni Positive è stato pubblicizzato con apposita pubblicazione sul Sito internet dell'ente al fine di darne pubblicità ai dipendenti e a tutti i cittadini. Il CUG si è riunito in due sedute nel corso dell'anno al fine di monitorare l'avanzamento delle azioni positive proposte per l'annualità di interesse.

I cittadini sono stati inoltre informati attraverso la pubblicazione di iniziative sul tema delle pari opportunità promosse o patrocinate dalla Provincia di Lecco, attraverso i canali di comunicazione attivi (sito internet, canali social e stampa).

**2-** È stata coinvolta la RSU per il confronto relativo alla definizione del lavoro da remoto, considerato strumento volto a migliorare le pari opportunità e il conseguente benessere delle lavoratrici.

## **Semplificazione e digitalizzazione: il Piano triennale per la transizione digitale 2023-2025 – anno 2023**

Il monitoraggio del Piano triennale è inserito nel capitolo di riferimento 2.1.5 con l'indicazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla deadline e con l'indicazione di eventuali scostamenti motivati.

## **Anticorruzione**

Il Responsabile dell'anticorruzione conduce l'attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. La Relazione del 2023 è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione" entro i termini prescritti da ANAC (31 gennaio 2024).

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile utilizza strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e può procedere con modalità campionarie.

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

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione ed è stato effettuato utilizzando le schede di misurazioni di seguito riportate. Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali**, che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo responsabile. Le misure generali relative al 2023 sono state verificate (è ancora in corso la verifica relativa al pantouflage).

Si riportano di seguito le **schede di monitoraggio anticorruzione dell'esercizio 2023** (misure specifiche suddivise per Direzione Organizzativa).

