



Provincia di **Como**



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018



INDICE

PREMESSA.....	3
Contesto esterno di riferimento	5
Contesto istituzionale e la situazione economica e patrimoniale	8
Contesto interno di riferimento	14
Ciclo di gestione della performance, valutazione e retribuzione di risultato dei dirigenti	17
Risultato degli obiettivi 2018	22
Prospettive future	27
Indagini di customer satisfaction 2018	28
Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - Piano 2018	32

PREMESSA

Il Piano esecutivo di Gestione 2018 che unifica il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance, redatto ai sensi del D. Lgs. 150/2009, è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione contenuta nel Documento Unico di Programmazione.

Ciascuno di questi strumenti, pur essendo collegati tra di loro, operano ad un livello di programmazione/pianificazione diverso: il Documento Unico di Programmazione e i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle macro azioni generali e la loro definizione economico-finanziaria, il Peg individua e permette la misurazione di specifici obiettivi collegando le azioni operative alle risorse economiche finanziarie annuali.

IL Peg della Provincia, quindi, individua in modo esplicito gli obiettivi che si intendono raggiungere nell'anno in corso.

Il Presidente della Provincia, con delibera n. 41 del 03/07/2018, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2018/2020, poi modificato con successiva delibera n. 109 del 4/12/2018.

Il Nucleo di valutazione della Provincia nella seduta del 16 maggio 2019 ha dato avvio alle operazioni di consuntivazione del Piano performance 2018, approvando il monitoraggio del Piano al 31.12.2018 e validando gli obiettivi valutabili, gli indicatori ed i valori attesi secondo la "metodologia di misurazione e valutazione della Performance" raggiunti al 31 dicembre 2018.

Per ciascuno degli obiettivi sono definiti in modo puntuale i responsabili, i tempi di realizzazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne la realizzazione. Gli indicatori, inoltre, sono costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso, l'unità di misura, nonché, nel caso ci siano, una parte finanziaria con l'assegnazione delle relative risorse ed una parte relativa all'assegnazione degli obiettivi, collegati ciascuno ad uno o più processi contenuti nel Piano della performance aumenti o diminuzioni previste, il valore di partenza dell'anno precedente. La dichiarazione all'interno del Piano di questi valori rende più corretto e trasparente il monitoraggio in itinere e a fine anno delle variabili di misurazione. In assenza di standard nazionali o regionali ai quali fare riferimento, la maggior parte degli indicatori è di output, vale a dire che misura le realizzazioni in quanto tali e non i loro esiti (e impatti) sulla collettività.

Presentazione della Relazione

La Relazione sulla performance – prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder (utilizzatori dei servizi portatori di interesse) interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2018, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e dei singoli Dirigenti raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama poi l'applicazione dei principi contabili delle norme vigenti. il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

La Relazione sulla performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) rendicontazione degli obiettivi di processo assegnati, dei valori raggiunti di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Processo di redazione della Relazione

I documenti di riferimento per la relazione al piano della performance sono:

- ✓ Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 2020 approvato con Deliberazione del Presidente n. 11 del 20 febbraio 2018;
- ✓ Bilancio di Previsione 2018/2020 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 20 del 20 giugno 2018;
- ✓ Documento Unico di Programmazione 2018/2020 (DUP), approvato quale allegato al Bilancio di Previsione 2018_2020 con la medesima delibera di Consiglio Provinciale n. 20 del 20 giugno 2018. Il documento recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, sull'assetto organizzativo della Provincia. Il DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programma;
- ✓ Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2018/2020, approvato con Delibera del Presidente n. 41 del 03 luglio 2018. Il documento si pone come strumento di programmazione operativa del bilancio e quindi del DUP e traduce in obiettivi gestionali di ciascun programma contenuto nel DUP affidandoli, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio.

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dalle analisi di efficienza ed efficacia del Controllo di Gestione e dai dati di rendicontazione del Piano performance/ Piano esecutivo di Gestione (PEG).

La relazione riporta pertanto i risultati raggiunti nei singoli obiettivi e per i singoli programmi-progetti, che sono stati poi validati dal Nucleo di Valutazione.

Dagli stati finali prodotti dai responsabili di settore si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

Il Piano della Performance per l'esercizio 2018 è stato approvato dalla Provincia di Como con deliberazione del Presidente n. 97 del 30 ottobre 2018.

Per una migliore comprensione non solo dei risultati conseguiti dall'Ente, ma anche del contesto organizzativo in cui si è operato, si è scelto di partire con una breve descrizione del contesto esterno.

Il contesto esterno di riferimento

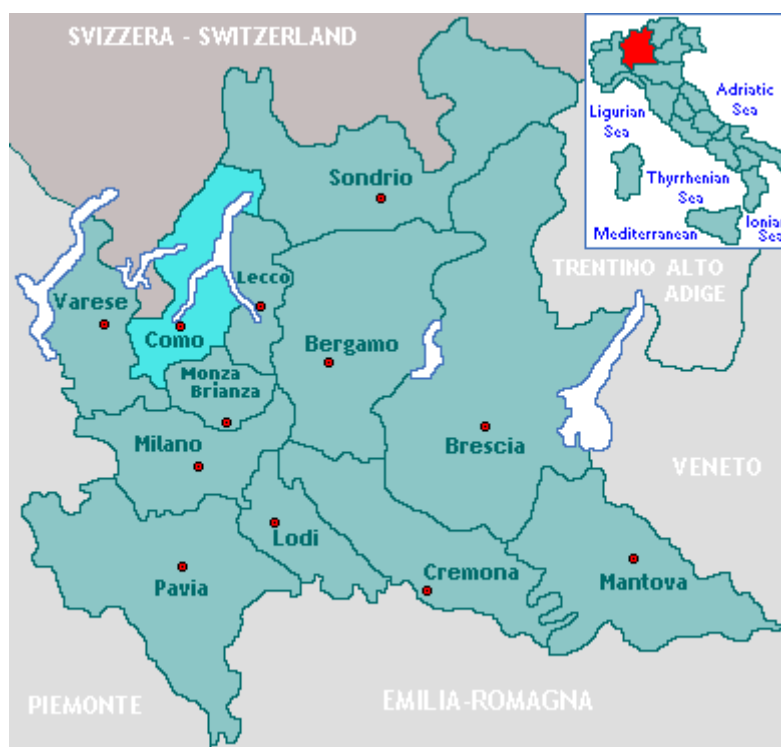
Il territorio

La provincia di Como è una provincia italiana della Lombardia con 599.301 abitanti (al 31 dicembre 2017) e il cui capoluogo è la città di Como. È composta da 148 comuni e ricopre una superficie di 1.279,06 Km^{q.}, così ripartiti: 274,18 Km^{q.} di montagna (25 comuni in quota superiore ai 600 m s.l.m.), 473,92 Km^{q.} di collina (69 comuni in quota compresa tra i 300 e i 600 m s.l.m.), 530,96 Km^{q.} di pianura (54 comuni in quota inferiore ai 300 m s.l.m.) comprende 4 parchi naturali per una superficie di 135,92 Km^{q.} È compresa all'interno della Regio Insubrica, di cui rappresenta la porzione centrale, e della regione storica insubre.

Confina a nord e a ovest con la Svizzera (Canton Ticino e Canton Grigioni), a est con la provincia di Sondrio e la provincia di Lecco, a sud con la provincia di Monza e della Brianza e a ovest con la provincia di Varese.

La lunghezza delle strade provinciali è pari a Km. 482,430.

Ha un'exclave in territorio svizzero, rappresentata dal comune di Campione d'Italia. Il territorio provinciale anticamente era più vasto e comprendeva fino al 1927 anche la parte settentrionale della provincia di Varese (istituita con R.D.L. 2 gennaio 1927, n. 1) e, fino al 1992, la quasi totalità della provincia di Lecco (istituita con D.P.R. 6 marzo 1992, n. 250).





La popolazione

La popolazione residente in provincia di Como al 1 gennaio 2018 ammonta a 599.301 persone, 889 in meno rispetto ai dati del 2017. Quella residente nel comune di Como ammonta a 83.320 abitanti, con una riduzione degli abitanti di 1.006.

Gli stranieri residenti al 1° gennaio 2018 sono 48.238, in aumento di 74 unità rispetto ai 48.164 rilevati al 1° gennaio 2017.

L'andamento demografico della popolazione residente in provincia di Como dal 2001 al 2017 è così rappresentato (grafico ISTAT al 31 dicembre 2017):



Andamento della popolazione residente

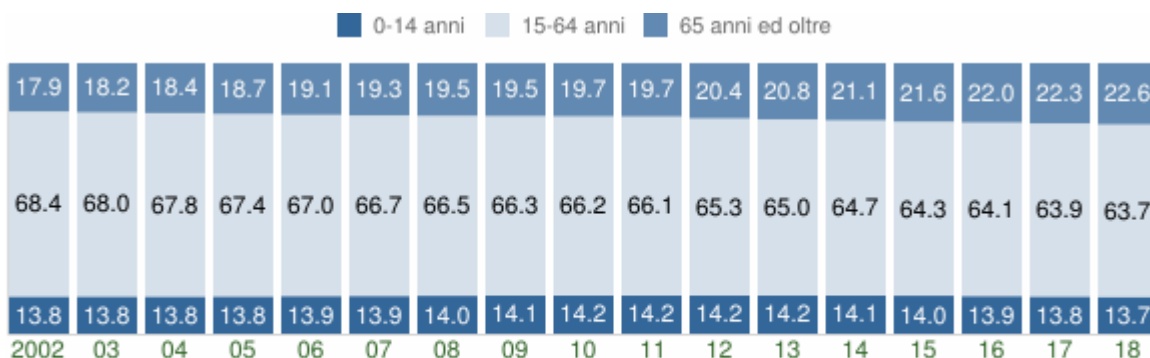
PROVINCIA DI COMO - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

La struttura della popolazione nella provincia di Como è rappresentata dal grafico che segue:

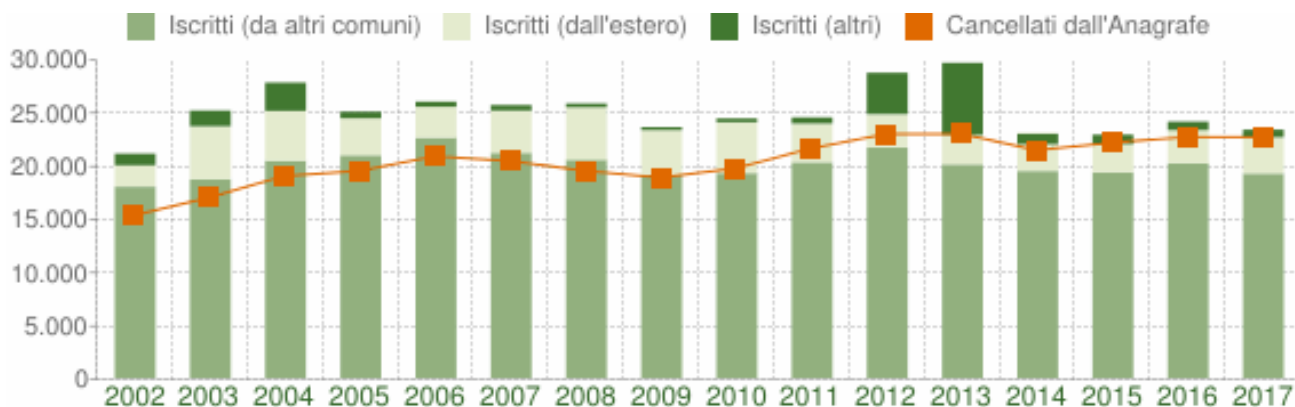


Struttura per età della popolazione (valori %)

PROVINCIA DI COMO - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT



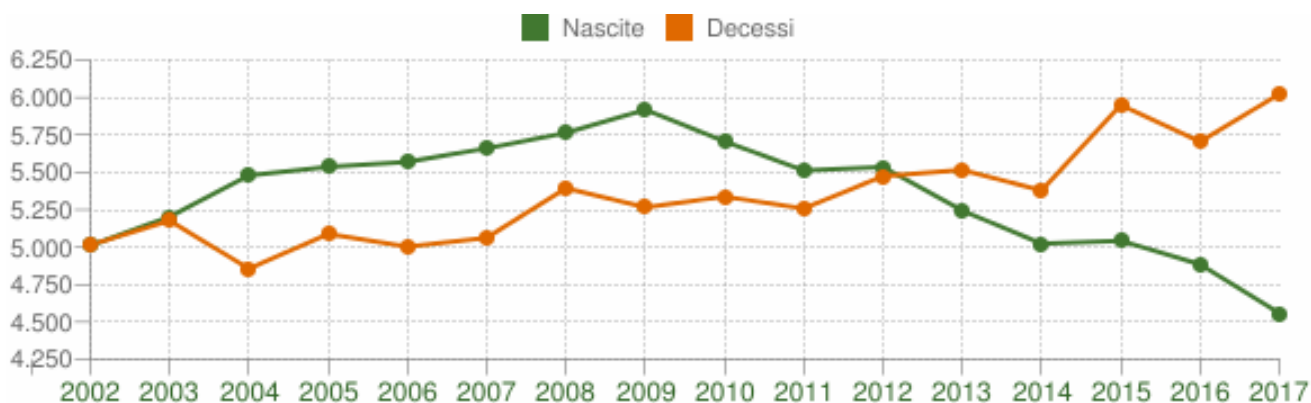
Il grafico che segue rappresenta invece il flusso migratorio, inteso come il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la provincia di Como negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe dei comuni della provincia:



Flusso migratorio della popolazione

PROVINCIA DI COMO - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT)

Si rappresenta infine il saldo naturale della popolazione (differenza tra le nascite e i decessi) così come segue:



Movimento naturale della popolazione

PROVINCIA DI COMO - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT)

Il contesto istituzionale e la situazione economica e patrimoniale

Come già negli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 anche nel corso dell'anno 2018 alcuni fattori esterni hanno fortemente condizionato l'azione amministrativa dell'ente.

Il contesto istituzionale

Il contesto istituzionale è stato ridefinito dalla Legge 56 dell'8 aprile 2014 che ha cambiato completamente la fisionomia delle Province, trasformandole in enti di secondo livello, ossia senza elezione diretta, imperniati su tre organi: Presidente, Assemblea dei Sindaci e Consiglio Provinciale. La legge 56/2014 ha riordinato profondamente l'amministrazione locale e ha trasformato le Province in Enti di area vasta strettamente legati ai Comuni del loro territorio.

Da un'amministrazione locale basata su due livelli di governo separati e, in molti casi, conflittuali si è passati ad un'amministrazione locale in cui i Sindaci (e gli amministratori comunali) si fanno carico sia delle esigenze di governo di prossimità, sia delle esigenze di governo territoriale.

Le nuove Province, enti di governo di area vasta di secondo livello, diventano le "Case dei Comuni" nelle quali si devono trovare le soluzioni più efficienti e funzionali per rispondere alle domande dei territori e si dovrà sviluppare il modello dell'amministrazione locale condivisa.

Pur in una situazione finanziaria complicata le nuove Province stanno procedendo al riassetto organizzativo degli enti, valorizzando le attività di assistenza tecnica e amministrativa e quelle di amministrazione condivisa con i Comuni del territorio.

In questo contesto, è emersa quindi la necessità di attivare processi cooperativi in grado far sintesi delle esigenze locali, rappresentandole in una logica di sistema. Si è iniziato a sviluppare un metodo di lavoro per consolidare le pratiche di collaborazione, creando una rete che tenga insieme i territori e consenta di erogare servizi di qualità ai cittadini e alle imprese in un'ottica di semplificazione amministrativa e di riduzione dei costi.

La mancata approvazione del referendum sulla riforma costituzionale del 4 dicembre 2016 che prevedeva, tra le altre, la soppressione delle Province, in sostanza ha avuto l'effetto di cristallizzare la riforma ordinamentale per i profili relativi alle Province e agli Enti di area vasta alle statuizioni della legge n. 56/2014, legge che esprime un nuovo assetto delle Province e del livello istituzionale di area vasta che è oramai da ritenere stabile per il rispetto del principio di continuità delle funzioni amministrative che, in quanto tale, opera, oggettivamente, in una prospettiva duratura.

D'altra parte, sotto un profilo generale, agli Enti di area vasta vengono assegnate funzioni di livello sovra-comunale che sono indispensabili per gestire interessi di dimensione più ampia rispetto a quelli di prossimità che devono, comunque, essere garantiti.

Le Province in generale, e la Provincia di Como, conservano dunque il ruolo di enti essenziali per l'esercizio a livello locale di funzioni amministrative (c.d. funzioni di area vasta) di dimensione ultracomunale così come individuate dalla medesima legge.

L'art. 6 comma 4 dello Statuto della Provincia di Como, approvato con deliberazione n. 1 del 22.06.2015 dall'Assemblea dei Sindaci, stabilisce che la Provincia *"può esercitare in forma associata le proprie funzioni istituzionali con le province limitrofe e con la Città Metropolitana di Milano, al fine di garantire migliori servizi alla comunità, anche sulla base degli indirizzi di*

programmazione regionale”; l’art. 30 dello stesso atto fondamentale recita: “*La Provincia di Como riconosce valore alle convenzioni ed agli accordi conclusi con i Comuni e gli altri Enti del territorio che riguardano e regolano questioni di comune interesse e può promuoverne, con funzioni di coordinamento, la stipulazione purché abbiano interesse generale per la collettività. I rapporti e la disciplina delle modalità e dei termini sono oggetto della convenzione o dell’accordo*”.

Le disposizioni della legge regionale n. 19/2015, infine, riconoscono elementi di omogeneità nei territori delle Province di Como, Monza e Brianza e Lecco, qualificandoli quali ambiti territoriali ottimali, anche per le affinità di carattere storico e culturale.

Proprio l’esistenza dei cennati elementi di omogeneità storico-culturale e territoriale tra le Province di Como, Lecco e Monza e Brianza hanno reso naturale individuare, con le suddette province, forme collaborative di esercizio delle funzioni di area vasta nell’interesse dei cittadini, delle comunità e delle imprese del territorio comasco, garantendo con la gestione in forma unitaria delle stesse una maggiore efficienza ed efficacia d’intervento, nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà richiamato anche dalla legge n. 56/2014.

Per iniziativa dei Presidenti delle tre Province si è quindi definito il testo di un accordo strategico di programma idoneo a raccordare le azioni degli Enti in materia di comune interesse ed avviare un percorso virtuoso di costituzione di servizi ed uffici consortili, in tal modo massimizzando e valorizzando il lavoro ed i risultati delle strutture organizzative di ciascuna Provincia.

L’accordo strategico di programma per l’esercizio associato di funzioni di area vasta tra le province di Como, Monza Brianza e Lecco è stato approvato dal Consiglio provinciale di Como con deliberazione n. 7 del 15 marzo 2016.

L’accordo strategico è uno strumento di pianificazione e progettazione di attività di comune interesse, che consente di individuare aree d’intervento e servizi specifici su cui operare con azione sinergica, favorendo l’esercizio associato e/o integrato di funzioni e di servizi in ambiti di intervento quali l’erogazione di offerte formative obbligatorie o comunque comuni e rilevanti, la consulenza legale, l’assistenza tecnico-amministrativa e consulenza giuridica, le azioni di marketing territoriale finalizzate all’ottenimento di finanziamenti europei.

La data d’inizio per l’esercizio effettivo ed operativo delle funzioni e servizi comuni, che saranno disciplinati con apposite convenzioni attuative per singola materia, era stata fissata nel 1° gennaio 2017.

L’esito referendario del dicembre 2016 che ha, di fatto, interrotto l’iter della riforma degli enti di area vasta, ha comportato un rallentamento delle attività esecutive dell’accordo, in attesa che la Regione dia indicazioni concrete sulla riorganizzazione delle materie ancora oggi delegate alle Province, e che l’accordo strategico prevedeva di svolgere in forma associata.

Contesto economico e patrimoniale

Il contesto economico e finanziario e la gestione delle risorse umane in dotazione all'ente sono state fortemente condizionate dai ripetuti interventi legislativi (in particolare ad opera della L. 190/2014) che hanno comportato una situazione di grave difficoltà ed hanno determinato il mancato rispetto degli obiettivi del patto di stabilità già nell'esercizio 2014. In ragione dei richiamati interventi legislativi le Province sono state autorizzate ad adottare a partire dall'anno 2015 e fino al 2017 il bilancio di previsione su base annuale, anziché triennale.

Se la riforma Delrio ha profondamente innovato le Province e la stessa amministrazione dei territori, la Legge di stabilità 190/2014 ne ha di fatto ostacolato la piena attuazione.

Ad oggi, nonostante le misure previste dalla legge di bilancio per l'anno 2018 le risorse a disposizione, non consentono, per il 2018, un'adeguata copertura della spesa relativa alle funzioni fondamentali. Per gli anni 2019 e 2020 si registra un miglioramento della situazione finanziaria dell'ente, dovuta in larga misura alla riduzione programmata dei mutui in ammortamento.

È dunque fondamentale che si rimetta al centro il principio secondo cui le funzioni esercitate devono essere coperte da risorse adeguate. L'insostenibile contributo alla finanza pubblica imposto dalla legge 190/2014, ha comportato, di fatto, la sospensione della capacità programmatoria dell'ente, dal 2015 ad oggi, inequivocabilmente testimoniata dalla approvazione per ciascuna delle annualità 2015, 2016, 2017 di un bilancio per una sola annualità, anziché per il triennio e viepiù approvato ad esercizio quasi concluso.

Occorre un intervento legislativo che ristabilisca anche per le Province l'autonomia finanziaria solennemente affermata dall'art.119 della Costituzione e ripensi complessivamente il sistema di finanziamento delle funzioni fondamentali di questi enti, in modo che sia assicurata la copertura dei servizi da garantire ai cittadini.

Con l'anno 2018, si delinea un cambiamento di prospettiva caratterizzato dal ripristino delle ordinarie potenzialità programmatiche. La legge 27.12.2017, n.205 (legge di bilancio 2018) ha infatti confermato e consolidato l'indirizzo abbozzato dalla precedente legge finanziaria, orientato – a seguito dell'esito del referendum costituzionale – ad interrompere, in primo luogo, il processo di prelievo di risorse dal comparto provinciale; processo che avrebbe dovuto sfociare in un forte cambiamento della missione istituzionale dell'ente intermedio di governo del territorio.

La predetta legge di bilancio assegna quindi alle province contributi incrementali, finalizzati alla parziale neutralizzazione degli effetti della Legge 190/2014; in modo tale da consentire alle province medesime di mantenere il passo istituzionale, in attesa che il legislatore configuri il nuovo definitivo assetto dell'ente intermedio, per il momento ancora legato alla Legge 56/2014.

La Provincia di Como, in forza di queste assegnazioni di sostegno alla programmazione finanziaria, è posta nelle condizioni di abbandonare la condizione del triennio precedente, negativamente contraddistinta dalla efficacia annuale del bilancio e, conseguentemente, dalla sostanziale impossibilità di dotarsi di reali obiettivi strategici, i quali, per la loro stessa natura, debbono potersi sviluppare in arco temporale pluriennale.

Occorre tuttavia tener ben presente che la portata della citata Legge 205/2017 è molto limitata, in quanto consente di considerare una prospettiva pluriennale, in presenza però di

risorse finanziarie molto limitate, appena sufficienti per assicurare un ordinario livello dei servizi alla comunità.

La predetta condizione di attesa di riforme strutturali definitive è significativamente posta in rilievo anche sotto il profilo delle dotazioni di risorse umane.

Nel biennio 2015/2017 è stata infatti realizzata un'operazione inedita di messa in mobilità del personale, che ha comportato il dimezzamento degli organici, senza però – anche sotto questo versante – che sia stato condotto a compimento l'obiettivo di revisione delle competenze.

Va riconosciuto che la Legge 205/2017 prevede tentativi di soluzione anche in questo ambito, sancendo un limitato recupero delle potenzialità assunzionali, ancorandole sostanzialmente alle cessazioni intervenute nell'anno 2017.

Si tratta tuttavia di una misura palliativa, in quanto necessariamente contenuta entro insuperabili limiti di natura finanziaria.

E' anzi possibile sicuramente dire che – in attesa della auspicata e non differibile riforma – il comparto provinciale è mantenuto in una situazione di controllo particolarmente vigile e severo sotto il profilo della capacità finanziaria: sono concesse delle aperture programmatiche, ma sempre nel rispetto di tetti di spesa insuperabili.

Si riassume, nei seguenti quadri, la gestione finanziaria della Provincia al 31 dicembre 2018:

ENTRATE		STANZIAMENTO INIZIALE	STANZIAMENTO DEFINITIVO	DIFFERENZA (definitivo - iniziale)
Utilizzo avanzo amministrazione		1.437.490,87	22.993.989,05	+21.556.498,18
Utilizzo fondo pluriennale vincolato		24.795.322,53	24.795.322,53	0,00
Titolo 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	45.400.00,00	45.400.000,00	0
Titolo 2	Trasferimenti correnti	6.632.944,57	6.527.276,37	-105.668,20
Titolo 3	Entrate extratributarie	4.552.350,41	4.976.627,70	+424.277,29
Titolo 4	Entrate in conto capitale	21.368.285,32	22.619.546,82	+1.251.261,50
Titolo 5	Entrate da riduzioni di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 6	Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
Titolo 7	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00
Titolo 9	Entrate per conto terzi e partite di giro	19.606.000,00	19.606.000,00	0,00
TOTALE ENTRATE		123.792.393,70	146.918.762,47	+23.126.368,77



SPESE		STANZIAMENTO INIZIALE	STANZIAMENTO DEFINITIVO	DIFFERENZA (definitivo - iniziale)
Titolo 1	Spese correnti	60.584.532,07	61.136.338,70	+551.806,63
Titolo 2	Spese in c/capitale	31.494.431,47	54.060.893,61	+22.566.462,14
Titolo 3	Spese per incremento attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 4	Rimborso prestiti	12.107.430,16	12.115.530,16	+8.100,00
Titolo 5	Chiusura anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00
Titolo 7	Spese per conto terzi e partite di giro	19.606.000,00	19.606.000,00	+0
TOTALE SPESE		123.792.393,70	146.918.762,47	+ 23.126.368,77

UTILIZZO DELL'AVANZO DI AMMINISTRAZIONE:

	AVANZO ACCANTONATO	AVANZO VINCOLATO	AVANZO DESTINATO	AVANZO LIBERO	TOTALE
Spesa corrente	0,00	233.197,54	0,00	1.437.490,87	1.670.688,41
Spesa c/capitale	0,00	21.293.300,64	0,00	30.000,00	21.323.300,64
TOTALE AVANZO UTILIZZATO	0,00	21.526.498,18	0	1.467.490,87	22.993.989,05
AVANZO 31/12/2017	3.590.529,93	38.364.909,23	42.122,70	1.610.817,22	43.608.379,08
AVANZO NON APPLICATO	3.590.529,93	16.838.411,05	42.122,70	143.326,35	20.614.390,03



PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE:

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
fondo di cassa al 1° gennaio 2018				€ 108.313.184,24
Riscossioni	+	€ 10.686.409,22	€ 59.253.182,56	€ 69.939.591,78
Pagamenti	-	€ 38.786.036,62	€ 61.402.015,21	€ 100.188.051,83
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2018	=			€ 78.064.724,19
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	-			€ 0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2018	=			€ 78.064.724,19
RESIDUI ATTIVI	+	€ 7.949.809,43	€ 17.254.593,00	€ 25.204.402,43
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla stima del dipartimento delle finanze				€ 0,00
RESIDUI PASSIVI	-	€ 18.695.762,59	€ 30.890.458,61	€ 49.586.221,20
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	-			€ 5.129.221,27
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	-			€ 18.856.096,94
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2018 (A)	=			€ 29.697.587,21

COMPOSIZIONE DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE			
Parte accantonata			
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2018			€ 3.046.476,64
Fondo anticipazioni liquidità DL 35/2013 e s. m. e rifinanziamenti			€ 0,00
Fondo perdite società partecipate			€ 133.542,36
Fondo contenzioso			€ 976.482,00
Altri accantonamenti			€ 0,00
TOTALE PARTE ACCANTONATA B)			€ 4.156.501,00
Parte vincolata			
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili			€ 2.079.176,64
Vincoli derivanti da trasferimenti			€ 15.898.007,32
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui			€ 1.866.088,31
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente			€ 1.068.959,32
Altri vincoli			€ 0,00
TOTALE PARTE VINCOLATA C)			€ 20.912.231,59
Parte destinata agli investimenti			
TOTALE PARTE DESTINATA AGLI INVESTIMENTI D)			€ 232.563,44
TOTALE PARTE DISPONIBILE (E=A-B-C-D)			€ 4.396.291,18

Il contesto interno di riferimento

La gestione delle risorse umane

Nell'anno 2018, conclusosi l'incisivo e complesso processo di revisione delle dotazioni organiche e di approntamento del nuovo sistema organizzativo, correlato all'assetto istituzionale, come delineato dalla legge 7 aprile 2014, n.56 (cd. legge Delrio) e integrato dalla legge 23.12.2014, n.190 (legge di stabilità 2015), è stato, in primo luogo, adottato il piano di riassetto organizzativo finalizzato all'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, in applicazione di quanto disposto dall'art.1, comma 844 della legge 27.12.2017, n.205. Detto piano deve essere considerato come lo strumento per definire un assetto organizzativo (pianta organica articolata per strutture, strutture che definiscono un sistema direzionale) adeguato alla configurazione istituzionale della provincia delineata dalla Legge Delrio. Infatti, occorre rammentare che la Legge 190/14 ha disposto un dimezzamento degli organici basato su criteri finanziari e non organizzativi; producendo pertanto effetti svincolati dalla considerazione di valutazioni di adeguatezza strutturale. Il nuovo assetto organizzativo – che implica anche la rideterminazione delle dotazioni organiche, tenendo come riferimento il limite di spesa corrispondente a quelle rideterminate ai sensi dell'art.1, comma 421, della Legge 190/14 - costituisce quindi anche il riferimento per l'avvio di nuovi reclutamenti, ai sensi dell'art.1, comma 845 della legge citata.

Il nuovo piano ha introdotto elementi di semplificazione rispetto al precedente sistema direzionale, sulla base della considerazione che la gestione delle nuove competenze ed il più contenuto dimensionamento organico, rendono incongrue le funzioni di coordinamento d'area, risultando sufficiente la riconduzione di tale ruolo al Segretario Generale. Il sistema direzionale è quindi configurato e articolato in Settori, affidati alla responsabilità di personale di qualifica dirigenziale, e di Servizi, affidati alla responsabilità di personale incaricato di posizione organizzativa.

I Settori denotano le unità organizzative di massima responsabilità gestionale e risultano ripartiti in più Servizi, che ne dipendono gerarchicamente, nel rispetto delle competenze assegnate agli stessi.

Il nuovo sistema direzionale prevede 4 Settori, di cui 2 di staff, il Settore "Servizi Finanziari e Risorse Umane", ripartito in n.3 Servizi, e il Settore Affari Generali, Istituzionali e Legali", ripartito in n.5 Servizi; 2 di linea, il Settore "Tutela Ambientale e Pianificazione del Territorio", ripartito in n.3 Servizi, e il Settore "Infrastrutture a rete e Puntuali", ripartito in n.5 Servizi. In diretta dipendenza del Presidente della Provincia è quindi collocata la Polizia Provinciale, strutturata nelle due sezioni di polizia ambientale e di polizia stradale, con due addetti per ognuna delle sezioni.

Il sistema direzionale – ancorché ciò non costituisca, ai sensi dell'art.1, comma 844, della Legge 2015/17, contenuto del Piano di Riassetto Organizzativo – comprende anche il Settore "Servizi alla comunità", articolato in n.3 Servizi. In queste strutture sono ricondotte le dotazioni di personale dedicato alla gestione di funzioni di competenza regionale e che la Regione Lombardia – in attuazione della Legge regionale 19/2015 e della Legge regionale 9/2018 – ha delegato alle province.

Le funzioni di che trattasi sono: Cultura, Protezione Civile, Servizi Sociali, Turismo e Sport, Politiche attive del lavoro. A cui va aggiunta la funzione di vigilanza ittico-venatoria, gestita da personale inquadrato nel corpo della Polizia Provinciale.

La dotazione organica, conseguente al Piano di riassetto e, come rilevato, dedicata alla gestione delle funzioni fondamentali di cui all'art.1, comma 85, della legge 56/2014 è dimensionata in n.189 posti.

A queste dotazioni si aggiungono, come detto, quelle dedicate alla gestione di funzioni di competenza regionale e che la Regione Lombardia – in attuazione delle Leggi regionali 19/2015 e 9/2018 – ha delegato alle province.

In relazione a tale nuovo assetto organizzativo è stato predisposto ed approvato il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020; piano calibrato sulle sole dotazioni dedicate alla gestione delle funzioni fondamentali, in quanto la legislazione in punto non ha considerato prospettive di mantenimento e sviluppo delle dotazioni correlate alle funzioni delegate dalla Regione.

Nel corso del 2018 è stata data applicazione agli istituti economici vincolati previsti dal nuovo contratto di lavoro collettivo di comparto, stipulato il 21.5.2018.

E' stato quindi definito e sottoscritto il contratto integrativo decentrato per l'annualità 2018, concernente l'applicazione degli istituti contrattuali afferenti il trattamento economico accessorio, in base alla nuova disciplina di cui all'art.67 del citato CCNL.

La struttura organizzativa

La consistenza del personale dal 2010 a tutto il 31 dicembre 2018 è rappresentata dalla tabella che segue:

RISORSE UMANE	DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	TOTALE PERSONALE
AL 31.12.2010	391	14,97	405,97
AL 31.12.2011	383	15,5	398,50
AL 31.12.2012	374	7,33	381,33
AL 31.12.2013	370	1,75	371,75
AL 31.12.2014	364	5	369
AL 31.12.2015	321	3	324
AL 31.12.2016	256	3	259
AL 31.12.2017	243	2	245
AL 31.12.2018	234	0	234



Personale a tempo indeterminato

POSTI A TEMPO INDETERMINATO PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA SUDDIVISI PER TIPOLOGIA					
	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
TOTALE POSTI	364	321	256	243	234
SEGRETARI PROVINCIALI	1	1	1	1	1
DIRIGENTI	10	9	6	5	5
CATEGORIA D	96	84	64	61	58
CATEGORIA C	158	141	111	106	101
CATEGORIA B	95	83	71	67	66
CATEGORIA A	4	3	3	3	3

L'orario di lavoro

ORARIO DI LAVORO distinto per genere								
	ANNO 2015		ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
FULL TIME	178	96	142	76	131	74	128	69
PART TIME fino al 50%	11	5	9	2	9	2	9	2
PART TIME superiore al 50%	2	29	2	25	2	25	2	24
totale dipendenti per genere	191	130	153	103	142	101	139	95
TOTALE DIPENDENTI	321		256		243		234	

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2018, analogamente a quanto avvenuto negli anni precedenti, si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto anche dal D. Lgs. 150/2009:

1. Nel Piano della Performance 2018, sono state individuate le macro-azioni e definiti ed assegnati gli obiettivi da perseguire. Per ogni obiettivo è stato definito: un risultato da raggiungere e almeno un indicatore per misurare la realizzazione del progetto.
2. Gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance individuale dei dirigenti. Ai dirigenti e al personale titolare di posizione organizzativa sono stati assegnati anche altri progetti sui quali valutare la performance individuale. Conseguentemente, sono state allocate le rispettive risorse economiche. Uno degli obiettivi del Piano, inoltre, ha riguardato la performance organizzativa dell'Ente e a questo è stata connessa una percentuale delle risorse economiche per il risultato di tutto il personale dipendente (dirigenti, p.o. e comparto).

La valutazione delle performance di dirigenti e delle posizioni organizzative avviene con riferimento a tre distinti ambiti di obiettivi:

- **Ambito obiettivi gestionali (AOG):** concerne il raggiungimento degli obiettivi corrispondenti alla programmazione finanziaria derivante dall'attuazione delle funzioni proprie dell'ente o ad esso delegate dallo Stato o dalla Regione. I risultati attesi vengono predefiniti sulla base del raffronto con i valori ottenuti nel triennio precedente. La valutazione dei risultati ottenuti tiene conto della qualità dell'output, della capacità di utilizzo delle risorse assegnate e di contenimento dei costi diretti ed indiretti.
- **Ambito comportamento organizzativo (ACO):** concerne le modalità con cui il dipendente assolve ai compiti assegnati. La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.
- **Ambito Anticorruzione e Trasparenza (AAT):** concerne il raggiungimento degli specifici obiettivi fissati dalla normativa e dall'attività obbligatoria di pianificazione dell'ente in materia di anticorruzione e trasparenza e di miglioramento organizzativo.

La valutazione individuale delle Posizioni organizzative fa riferimento a due seguenti ambiti: la valutazione degli obiettivi gestionali assegnati (AOG) e la valutazione dei comportamenti organizzativi (ACO) agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi gestionali è pari al 50% della valutazione complessiva.

La valutazione individuale dei Dirigenti, a partire dall'anno 2017, fa riferimento a tre ambiti: la valutazione degli obiettivi gestionali assegnati (AOG), la valutazione dei

comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato (ACO), la valutazione degli obiettivi in materia di anticorruzione, trasparenza e miglioramento organizzativo (AAT). L'incidenza della valutazione nell'ambito degli obiettivi gestionale è pari al 50% della valutazione complessiva. L'incidenza della valutazione nell'ambito dei comportamenti organizzativi è pari al 25%. L'incidenza della valutazione nell'ambito dei comportamenti in materia di anticorruzione, trasparenza e miglioramento organizzativo è pari al 25%. I piani di performance annuali prevedono, all'interno di questo ambito di valutazione, l'incidenza di ognuno dei tre sottogruppi di obiettivi.

3. Dopo il 31/12 si è realizzato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance e dei progetti collegati al risultato procedendo così alla valutazione della performance organizzativa e individuale. Conseguentemente sarà determinato il riconoscimento economico a tutti i dipendenti, in modo da valutare e valorizzare il merito di ciascuno.

Attraverso questo documento, approvato dal Presidente e successivamente validato dal Nucleo di valutazione, saranno pertanto rendicontati i risultati degli obiettivi prefissati e dei conseguenti progetti legati al risultato, nonché i premi di risultato dei dirigenti. Questa relazione sarà, inoltre, pubblicata sul sito della Provincia di Como.

La **performance organizzativa** dell'Ente per l'anno 2018 ha i seguenti obiettivi:

Numero	PROGETTO/OBIETTIVO
1	Dare supporto agli Organi Istituzionali. Organizzazione e funzionamento degli uffici di Presidenza e Consiglio. Difesa civica territoriale
2	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo, l'archivio, l'organizzazione di staff, le procedure di gara ed i relativi contratti ed il servizio legale
3	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato ed il controllo di gestione
4	Gestire i tributi provinciali
5	Gestire il demanio ed il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite, manutenzioni ordinarie e straordinarie)
6	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi
7	Servizio Assistenza Tecnico Amministrativa EE.LL.
8	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane
9	Gestire la comunicazione, le relazioni con il pubblico e l'immagine dell'Ente
10	Gestire la polizia stradale provinciale
11	Polizia giudiziaria
12	Supportare e gestire l'istruzione secondaria - Offerta del sistema scolastico
13	Gestire la rete bibliotecaria, le attività, i servizi e gli interventi nel settore della cultura e dei beni culturali
14	Gestire le attività sportive
15	Promozione Turismo Provinciale
16	Gestire l'attività di pianificazione territoriale e in materia urbanistica, fornire pareri vincolanti sull'impatto ambientale
17	Progettare e gestire la rete stradale provinciale
18	Gestire le attività di controllo e la funzione sanzionatoria in materia ambientale. Adottare e gestire provvedimenti per impianti AIA e AUA
19	Gestire le funzioni relative all'attività estrattiva e di tutela di acque minerali e termali. Gestire la bonifica ambientale dei siti inquinati
20	Gestire le funzioni in materia di rifiuti

21	Gestire le funzioni in materia di risorse idriche
22	Gestire le funzioni relative all'emissione in atmosfera
23	Gestire i trasporti pubblici locali
24	Gestire le funzioni mantenute in capo alla Provincia in materia di Protezione civile
25	Gestire i registri regionali/provinciali delle Organizzazioni di Volontariato, delle Associazioni senza scopo di lucro, delle Cooperative sociali
26	Gestire l'attività di controllo del Trasporto privato
27	Gestire il controllo analogo e monitorare le società partecipate
28	Gestire i Centri per l'impiego e gli Interventi a sostegno delle persone disabili Legge 68/99
29	Gestire le funzioni relative alla formazione professionale e all'apprendistato in applicazione alle normative nazionali e regionali
30	Gestire le politiche attive e passive del lavoro
31	Gestire le funzioni in materia di risorse energetiche
32	Gestire la progettazione e il supporto tecnico a favore di altri Enti Istituzionali e Amministrazioni Pubbliche

Ciascuno dei singoli obiettivi sopracitati deve essere raggiunto con particolare attenzione ai costi e precisamente con una riduzione dei costi diretti e del personale in rapporto all'attività svolta per la realizzazione dei progetti assegnati.

Il Nucleo di valutazione, nella seduta del 25 ottobre 2018 ha riconosciuto e validato gli obiettivi del Piano delle Performance 2018 assegnato agli stessi la pesatura della rilevanza in ragione dei criteri definiti dal "*Sistema Integrato di Valutazione Permanente dell'Ente e del Personale*" approvato dalla Giunta Provinciale con provvedimento n. 208 del 10 novembre 2011 e modificato successivamente con la deliberazione del Presidente n. 49 del 20 luglio 2017 che ha introdotto la pesatura di nuovi fattori su cui ponderare la valutazione complessiva del personale dirigente basato sulla seguente articolazione:

50% basata sul raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati (Economicità: efficienza economica e Impatto esterno o interno: miglioramento del grado di soddisfazione da parte dei portatori di interesse)

25% basata sui comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato

10% basata sul raggiungimento degli specifici obiettivi di trasparenza

10% basata sul raggiungimento degli specifici obiettivi di anticorruzione

5% basata sul raggiungimento degli specifici obiettivi di riorganizzazione



Performance individuale dirigenti

Il Nucleo di valutazione ha il compito di valutare la dirigenza della Provincia di Como secondo la metodologia di valutazione che prevede che il merito sia collegato alla performance organizzativa ed individuale rapportata al grado di raggiungimento di obiettivi prestazionali per metà, per il 25% all'esito della valutazione comportamentale, per il 10% al grado di raggiungimento di obiettivi di trasparenza, per il 10% al grado di raggiungimento di obiettivi di anticorruzione e per il 5% al grado di raggiungimento di obiettivi di riorganizzazione.

Sulla base dei monitoraggi svolti dai dirigenti e della documentazione raccolta dall'ufficio competente, il Nucleo di valutazione ha determinato l'effettivo grado di raggiungimento dei progetti legati alla performance individuale dei dirigenti e il loro collegamento con l'indicatore del Piano della performance. I progetti sono stati valutati prendendo in considerazione complessivamente i risultati ottenuti e non solo il raggiungimento, o meno, dall'indicatore; in quanto non sempre gli indicatori possono essere sufficienti per esprimere l'attuazione del progetto nel suo insieme. Sono stati, inoltre, considerati anche gli eventi imprevisti che nel corso dell'anno hanno influenzato negativamente le attività, valutando quanto dei risultati ottenuti fosse imputabile all'azione degli eventi esterni e quanto alle prestazioni dei dirigenti.

Nella tabella che segue vengono rappresentati i dirigenti della Provincia di Como con il relativo grado di raggiungimento riconosciuto dal Nucleo di valutazione per l'anno 2018:

PIANO PERFORMANCE 2018	ESITO VALUTAZIONE				
	DIRIGENTE	% Raggiungimento Obiettivi Processo (50%)	% Esito valutazione comportamenti (25%)	% Valutazione anticorruzione - trasparenza e miglioramento organizzativo (25%)	% Valutazione complessiva (100%)
ACCARDI MATTEO SALVATORE		95,00%	100,00%	93,20%	95,80%
BINAGHI FRANCO		98,57%	94,86%	95,20%	96,80%
DI GILIO RODOLFO		98,13%	92,29%	94,00%	95,64%
GALETTI DARIO		100,00%	94,00%	91,60%	96,40%
TARANTOLA BRUNO		96,67%	94,57%	94,80%	95,68%
PETROCELLI ANTONELLA		97,66%	96,57%	94,00%	96,47%



RISULTATO DEGLI OBIETTIVI 2018

DIRIGENTE	numero PROCESSO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA' A SEGUITO VALUTAZIONI
							900	100,00%	%	%
ACCARDI MATTEO	4501	Dare supporto agli Organi Istituzionali. Organizzazione e funzionamento degli uffici di Presidenza e Consiglio. Difesa civica territoriale	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
ACCARDI MATTEO	4502	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo, l'archivio, l'organizzazione di staff, le procedure di gara ed i relativi contratti ed il servizio legale	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
ACCARDI MATTEO	4506	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi	M	M	A	A	150	16,67%	90%	15,00%
ACCARDI MATTEO	4507	Servizio Assistenza Tecnico Amministrativa EE.LL.	M	M	A	A	150	16,67%	80%	13,33%
ACCARDI MATTEO	4509	Gestire la comunicazione, le relazioni con il pubblico e l'immagine dell'Ente.	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
ACCARDI MATTEO	4538	Gestire il controllo analogo e monitorare le società partecipate	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
		INDICE COMPLESSITA'					900	100,00%		

Grado Raggiungimento Obiettivi	95,00%
--------------------------------	--------



DIRIGENTE	numero PROCESSO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA' A SEGUITO VALUTAZIONI
							1050	100,00%	%	%
BINGHI FRANCO	4519	Gestire l'attività di pianificazione territoriale e in materia urbanistica, fornire pareri vincolanti sull'impatto ambientale.	M	M	A	A	150	14,29%	90%	12,86%
BINGHI FRANCO	4521	Gestire le attività di controllo e la funzione sanzionatoria in materia ambientale. Adottare e gestire provvedimenti per impianti AIA e AUA	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
BINGHI FRANCO	4522	Gestire le funzioni relative all'attività estrattiva e di tutela di acque minerali e termali. Gestire la bonifica ambientale dei siti inquinati	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
BINGHI FRANCO	4523	Gestire le funzioni in materia di rifiuti	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
BINGHI FRANCO	4525	Gestire la funzioni in materia di risorse idriche	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
BINGHI FRANCO	4526	Gestire le funzioni relative all'emissione in atmosfera	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
BINGHI FRANCO	4544	Gestire le funzioni in materia di risorse energetiche	M	M	A	A	150	14,29%	100%	14,29%
		INDICE COMPLESSITA'					1050	100,00%		

Grado Raggiungimento Obiettivi	98,57%
--------------------------------	---------------



DIRIGENTE	numero PROCESSO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA' A SEGUITO VALUTAZIONI
							1200	100,00%	%	%
DI GILIO RODOLFO	4515	Gestire la rete bibliotecaria, le attività, i servizi e gli interventi nel settore della cultura e dei beni culturali.	M	M	A	A	150	12,50%	90%	11,25%
DI GILIO RODOLFO	4516	Gestire le attività sportive	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
DI GILIO RODOLFO	4518	Promozione Turismo Provinciale	M	M	A	A	150	12,50%	95%	11,88%
DI GILIO RODOLFO	4529	Gestire la Protezione civile	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
DI GILIO RODOLFO	4535	Gestire i registri regionali/provinciali delle Organizzazioni di Volontariato, delle Associazioni senza scopo di lucro, delle Cooperative sociali	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
DI GILIO RODOLFO	4539	Gestire i Centri per l'impiego e gli Interventi a sostegno delle persone disabili Legge 68/99	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
DI GILIO RODOLFO	4540	Gestire le funzioni relative alla formazione professionale e all'apprendistato in applicazione alle normative nazionali e regionali	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
DI GILIO RODOLFO	4541	Gestire le politiche attive e passive del lavoro	M	M	A	A	150	12,50%	100%	12,50%
		INDICE COMPLESSITA'					1200	100,00%		

Grado Raggiungimento Obiettivi	98,13%
--------------------------------	---------------



DIRIGENTE	numero PROCESSO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA' A SEGUITO VALUTAZIONI
							450	100,00%	%	%
GALETTI DARIO	4503	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato ed il controllo di gestione	M	M	A	A	150	33,33%	100%	33,33%
GALETTI DARIO	4504	Gestire i tributi provinciali	M	M	A	A	150	33,33%	100%	33,33%
GALETTI DARIO	4508	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane	M	M	A	A	150	33,33%	100%	33,33%
		INDICE COMPLESSITA'					450	100,00%		

Grado Raggiungimento Obiettivi	100,00%
--------------------------------	---------



DIRIGENTE	numero PROCESSO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA' A SEGUITO VALUTAZIONI
							900	100,00%	%	%
TARANTOLA BRUNO	4505	Gestire il demanio ed il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite, manutenzioni ordinarie e straordinarie)	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
TARANTOLA BRUNO	4514	Supportare e gestire l'istruzione secondaria - Offerta del sistema scolastico	M	M	A	A	150	16,67%	80%	13,33%
TARANTOLA BRUNO	4520	Progettare e gestire la rete stradale provinciale.	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
TARANTOLA BRUNO	4528	Gestire i trasporti pubblici locali	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
TARANTOLA BRUNO	4537	Gestire l'attività di controllo del Trasporto privato	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
TARANTOLA BRUNO	4546	Gestire la progettazione e il supporto tecnico a favore di altri Enti Istituzionali e Amministrazioni Pubbliche	M	M	A	A	150	16,67%	100%	16,67%
		INDICE COMPLESSITA'					900	100,00%		

Grado Raggiungimento Obiettivi	96,67%
--------------------------------	---------------

PROSPETTIVE FUTURE

Il proposito 2019 dell'amministrazione provinciale è di accorciare e accelerare gradualmente i termini procedurali attraverso la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, nel modo più fluido e rapido possibile nell'interesse di un'amministrazione a misura di cittadino.

Un importante obiettivo, reso necessario a seguito delle vicende legislative che in questi ultimi anni hanno riguardato le province, è la ridefinizione dell'organizzazione dell'ente, necessario poter disporre di dati certi e costantemente aggiornati di tutti i movimenti di personale interni e da/verso l'esterno, allo scopo di allineare senza ritardo le informazioni riguardanti l'organico dell'Ente con le banche dati degli applicativi in dotazione (protocollo, atti, performance, anticorruzione, ecc.) e con i contenuti di accesso pubblico presenti sul sito web istituzionale.

Parallelamente al processo di riorganizzazione si intende predisporre l'elenco ufficiale delle funzioni, dei processi e delle attività svolte (funzionigramma), con l'obiettivo di rappresentare in modo omogeneo le funzioni in capo ad ogni unità organizzativa.

Le implicazioni operative di una tale analisi e rappresentazione di 'chi fa cosa' all'interno dell'Ente sono principalmente connesse alla necessità di definire gli atti di programmazione, quali il PEG ed il Piano delle Performance, sulla base di obiettivi relativi ad un ambito di competenze il più possibile corrispondente alla realtà attuale e costantemente aggiornati, a vantaggio della comunicazione interna ed esterna.

Il Piano della Performance 2019 verrà gestito con un nuovo software che operativamente risulta di più facile e lineare gestione.

Il modulo "Piano Performance" si concentra sull'attuazione degli obiettivi operativi, sull'orientamento della struttura e il monitoraggio dell'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Il processo si sviluppa in primo luogo con la programmazione operativa: per definire con trasparenza gli obiettivi operativi e in seguito col monitoraggio: per monitorare le attività di dirigenti, funzionari e personale e valutare l'avvicinamento ai risultati voluti.

LE INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION

In relazione a tutti i servizi erogati all'utenza la Provincia di Como nel 2018 ha effettuato un'attività di *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)"

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".

La Provincia di Como, a partire dall'anno 2011, si è posta l'obiettivo di raccogliere informazioni sulla valutazione percepita dai propri utenti. Vuole infatti conoscere il loro punto di vista al fine di meglio comprendere i loro "bisogni" e le loro "aspettative".

Infatti rilevare la customer satisfaction per la Provincia di Como significa attivare un orientamento verso il cliente/utente, rafforzando la relazione e l'ascolto dei cittadini, 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 potuto scaricare direttamente dal sito istituzionale della Provincia il o i modulo/i di proprio interesse predisposto/i per la rilevazione statistica, compilarlo/i in tutte le sue parti e ritrasmetterlo/i alla Provincia via mail o, in alternativa, via posta o consegnandolo direttamente nell'urna sita presso l'ufficio Protocollo dell'Ente entro e non oltre il 28 febbraio 2019.

Nel modulo al cittadino-utente è stata riconosciuta la possibilità di esprimere, oltre al giudizio, anche proposte e suggerimenti.

QUADRO DI RIFERIMENTO:

Customer Satisfaction e servizi pubblici

- la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulla Rilevazione della Qualità percepita dai cittadini del 24/03/2004
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione "Per una Pubblica Amministrazione di Qualità" del 19/12/2006
- la Legge 4 marzo 2009, n.15, "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"
- il Decreto Legge "Brunetta", all'art. 3 comma 3, all'art. 8 comma 1 ed all'art. 28, comma 1:

Art. 3 comma 3:

"Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance".

Art. 8 comma 1:

"Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:



a) l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

...

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; ”.

Art. 28 comma 1:

“Le modalità di definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, per i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità, sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche”.

➤ **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)”. 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”.

Di seguito viene rappresentato l'esito dell'indagine di customer satisfaction 2018:

N° processo	OGGETTO PROCESSO	DESTINATARI	SERVIZIO	% SODD. UTENZA
P4501	Dare supporto agli Organi Istituzionali. Organizzazione e funzionamento degli uffici di Presidenza e Consiglio. Difesa civica territoriale	Presidente, Consiglio provinciale, Difensore Civico	AFFARI GENERALI	91,18
P4502	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo, l'archivio, l'organizzazione di staff, le procedure di gara ed i relativi contratti ed il servizio legale	Enti, cittadini, amministratori, posizioni organizzative, dirigenti, dipendenti	AFFARI FENERALI	96
P4503	Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato ed il controllo di gestione	Cittadini, amministratori, dipendenti, enti terzi	FINANZIARIO	91,67
P4504	Gestire i tributi provinciali	Concessionarie di riscossione – amministrazioni comunali	FINANZIARIO	100
P4505	Gestire il demanio ed il patrimonio provinciale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite, manutenzioni ordinarie e straordinarie)	Cittadini, associazioni, enti terzi, consegnatari, dirigenti responsabili della struttura, destinatari di contratti di affitto e possibili acquirenti	PATRIMONIO E DEMANIO	100
P4506	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi	Cittadini, dipendenti ed enti terzi	SISTEMI INFORMATIVI	77,78
P4507	Servizio Assistenza tecnico Amministrativa EE.LL:	Comuni	SEVIZI INFORMATIVI	50
P4508	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane	Dipendenti	RISORSE UMANE	100



P4509	Gestire la comunicazione, le relazioni con il pubblico e l'immagine dell'Ente.	Cittadini, amministratori, enti terzi	AFFARI GENERALI	100
P4510	Gestire la polizia stradale provinciale	Cittadini, utenti della strada	POLIZIA LOCALE	92,31
P4511	Polizia giudiziaria	Cittadini, utenti della strada	POLIZIA LOCALE	100
P4514	Supportare e gestire l'istruzione secondaria - Offerta del sistema scolastico	Dirigenti scolastici	FABBRICATI E ISTRUZIONE	91,67
P4515	Gestire la rete bibliotecaria, le attività, i servizi e gli interventi nel settore della cultura	Cittadini, amministratori, Enti locali, Regione, Ministero, Comunità Europea, Altri soggetti pubblici e privati, scuole, associazioni culturali, musei, teatri, sale cinematografiche e auditorium, sistemi interbibliotecari, biblioteche comunali	CULTURA	100
P4516	Gestire le attività sportive	Cittadini, Enti Locali, Regione, associazioni, C.O.N.I., federazioni sportive	SPORT	100
P4518	Promozione Turismo Provinciale	Cittadini, turisti, Consorzi Turistici, Enti Locali, IAT, Pro-Loce, operatori turistici	TURISMO	100
P4519	Gestire l'attività di pianificazione territoriale e in materia urbanistica, fornire pareri vincolanti sull'impatto ambientale.	Cittadini, Enti locali, Regione, Ministeri, Unione Europea e soggetti privati a rilevanza collettiva, parchi, soggetti finanziatori pubblici e/o privati, operatori, ordini professionali	TERRITORIO	100
P4520	Progettare e gestire la rete stradale provinciale.	Utenti della strada, imprese affidatarie dei lavori, proprietari frontisti delle strade provinciali, Comuni	VIABILITA'	78,95
P4521	Gestire le attività di controllo e la funzione sanzionatoria in materia ambientale. Adottare e gestire provvedimenti per impianti AIA e AUA	Cittadini, amministratori, trasgressori e loro difensori, attività produttive, gestori degli impianti produttivi e di servizi, associazioni ambientaliste, ASL, Arpa, Polizia giudiziaria, Polizia Stradale, Carabinieri e Guardia di Finanza	AMBIENTE ECOLOGIA	95,24
P4522	Gestire le funzioni relative all'attività estrattiva e di tutela di acque minerali e termali. Gestire la bonifica ambientale dei siti inquinati	Cittadini, amministratori, imprese del settore estrattivo, enti pubblici, associazioni di categoria e ambientaliste, ARPA	AMBIENTE ECOLOGIA	91,30
P4523	Gestire le funzioni in materia di rifiuti	Cittadini, Enti Locali, imprese, gestori degli impianti, associazioni ambientaliste e Arpa	AMBIENTE ECOLOGIA	94,44
P4525	Gestire la funzioni in materia di risorse idriche	Cittadini, gestori di impianti, imprese, istituzioni, associazioni ambientaliste, comitati di cittadini, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, parchi e Comuni	AMBIENTE ECOLOGIA	91,67
P4526	Gestire le funzioni relative all'emissione in atmosfera	Cittadini, enti locali, ARPA, istituzioni, imprese, associazioni industriali e artigianali, associazioni ambientaliste	AMBIENTE ECOLOGIA	90,91



P4528	Gestire i trasporti pubblici locali	Cittadini, studenti, lavoratori pendolari e utenti occasionali	TRASPORTO PUBBLICO	93,20
P4529	Gestire le funzioni mantenute in capo alla Provincia in materia di Protezione Civile	Utenti	PROTEZIONE CIVILE	95,16
P4535	Gestire i registri regionali/provinciali delle Organizzazioni di Volontariato, delle Associazioni senza scopo di lucro, delle Cooperative sociali	Cittadini, associati, volontari, istituzioni facenti parte del sistema integrato dei servizi, cooperative sociali, Regione	SERVIZI SOCIALI	100
P4537	Gestire l'attività di controllo del Trasporto privato	Imprese ed operatori del settore	TRASPORTO PRIVATO	100
P4538	Gestire il controllo analogo e monitorare le società partecipate	Cittadini, amministratori, società partecipate	AFFARI GENERALI	100
P4539	Gestire i Centri per l'impiego e gli Interventi a sostegno delle persone disabili Legge 68/99	Cittadini, Comuni, CPI, associazioni di categoria, mondo imprenditoriale ed economico, persone diversamente abili	POLITICHE DEL LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO	99
P4540	Gestire le funzioni relative alla formazione professionale e all'apprendistato in applicazione alle normative nazionali e regionali	Studenti e loro famiglie, imprese, insegnanti, dirigenti e dipendenti scolastici, Regione	POLITICHE DEL LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO	92
P4541	Gestire le politiche attive e passive del lavoro	Cittadini, imprese, associazioni di categoria e sindacati	POLITICHE DEL LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO	99
P4544	Gestire le funzioni in materia di risorse energetiche	Comuni, Imprese, ARPA	AMBIENTE ECOLOGIA	75
P4546	Gestire la progettazione e il supporto tecnico a favore di altri Enti Istituzionali e Amministrazioni Pubbliche	Enti Istituzionali, Amministrazioni Pubbliche	VIABILITA' E FABBRICATI	100

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – PIANO PERFORMANCE 2018

Dal 13 settembre 2016 la **Dott.ssa Antonella Petrocelli** - Segretario Generale della Provincia di Como è stato incaricato di svolgere le funzioni, rispettivamente, di responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 06.11.2012 n. 190 e di responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43 del D.L.vo n. 33/2013.

La legge 190/2012 impone l'approvazione del *Piano triennale di prevenzione della corruzione* (PTPCT). Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

La Provincia di Como ha adottato il proprio primo PTPCT per il triennio 2014-2016, con Deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri e delle competenze della Giunta Provinciale n. 21 del 31.01.2014, rispettando i termini previsti dalla norma e proponendosi di:

- a) dare attuazione alla Legge n. 190/2012 orientandosi, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione integrato con gli altri strumenti strategici adottati (Codice Comportamentale, Modello Organizzativo, Piano della Performance, Piano della Trasparenza, Metodi di Controllo interno ecc), valorizzando e migliorando le misure già esistenti per l'attuazione coordinata dei sistemi di controllo interno e degli interventi organizzativi volti a garantire imparzialità e buon andamento dell'amministrazione;
- b) dare una risposta sistemica ad un fenomeno che pregiudica la fiducia nei confronti delle istituzioni e la legittimazione dell'amministrazione stessa, finalizzata alla realizzazione di una gestione amministrativa aperta e al servizio del cittadino.

La Legge 6.11.2012, n. 190 ha individuato nel principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione, disponendo che il Piano Triennale Anticorruzione sia integrato con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. A tal fine in data 31/07/2013 con deliberazione del Commissario Straordinario n. 111 la Provincia ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che indica le azioni già attive e quelle da perseguire, nel corso del triennio, per una piena adesione ai principi del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Come ulteriore strumento per garantire la prevenzione dei fenomeni corruttivi la Provincia di Como, già dal 1999, aveva introdotto e regolamentato la materia dei controlli interni dando seguito, negli anni, ad un processo evolutivo che ha portato alla stesura del "*Regolamento Generale sui controlli interni*" approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n.1 del 10/01/2013. Ai sensi del DPR 16 aprile 2013 n°62 e della Legge 6 novembre 2012, n°190 è stato inoltre adottato con delibera del Commissario Straordinario n. 97 del 20/12/2013 il Codice di Comportamento dei dipendenti provinciali, quale strumento per assicurare e

garantire la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione è stato aggiornato, con deliberazione del Presidente n. 5 del 29 gennaio 2015, con riferimento al triennio 2015-2017 e, con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 6 del 28 gennaio 2016 è stato successivamente adottato l'aggiornamento 2016-2018 che, coerentemente con i contenuti del PNA 2015, è stato rafforzato quale documento di carattere programmatico, deputato a delineare e monitorare le attività concrete che l'Amministrazione ha inteso mettere in atto, con indicazione degli obiettivi da raggiungere e delle conseguenti responsabilità organizzative.

Il PTPCT è stato poi riformulato, con una integrale mappatura dei processi, con il relativo aggiornamento per il triennio 2017-2019, definitivamente adottato con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 12 del 27 febbraio 2017.

Data questa premessa in ordine alla approvazione dei singoli Piani da parte della Provincia di Como, qui di seguito vengono indicate, in concreto, alcune iniziative intraprese e alcune criticità registrate nell'applicazione delle disposizioni ivi previste.

Con riferimento alle misure previste per l'anno 2017, previste peraltro per la prima volta in sede di mappatura dei processi, è inevitabile, come per lo scorso anno, riscontrare una generalizzata difficoltà nell'attuazione delle stesse in ragione degli eventi che hanno destabilizzato l'organizzazione interna dell'ente, derivanti dall'attuazione dei processi di ricollocazione del personale e riorganizzazione complessiva delle funzioni provinciali conseguenti alla riforma avviata con la legge Delrio. Il processo di ricollocazione del personale in eccedenza ha avuto termine nell'anno 2017.

In aggiunta a tale fenomeno che ha caratterizzato in modo peculiare l'organizzazione lavorativa delle province, nel 2017 si è registrata una ulteriore carenza di personale dovuta a collocamenti a riposo e a qualche ipotesi di mobilità, che l'ente non ha potuto non concedere, con evidenti riflessi negativi sulla capacità di riassorbimento delle mansioni svolte dal personale mancante.

Permangono quindi problemi di organizzazione, ma soprattutto problemi di grave e strutturale carenza di personale, sia su funzioni strategiche che su funzioni strutturali per la vita stessa dell'ente. Le straordinarie condizioni di finanza pubblica in cui versano le province rende oggi impossibile, per questo ente, procedere a nuove assunzioni, pur di fronte alle aperture previste nella legge 2015/2017, per motivi legati al rispetto delle norme sul pareggio di bilancio.

L'attuale struttura organizzativa appare dunque ancora instabile, soprattutto sul versante delle funzioni delegate dalla Regione Lombardia, e suscettibile per ora di scarse modifiche di origine tanto esogena, quanto endogena (v. Par. 3.2. 'Contesto interno'). L'ente ha avviato il processo di riorganizzazione interna, non ancora concluso, vuoi per rispettare le disposizioni di cui alla legge 205/2017, vuoi per cercare di stabilizzare il rapporto funzioni/dipendenti.

Nello specifico, tuttavia, le misure che sono state attuate in modo sostanzialmente soddisfacente hanno riguardato, innanzitutto, il rispetto sostanziale dei maggiori standards di controllo successivo, come declinati dal Piano anticorruzione quale misura di contrasto e di

prevenzione della corruzione, e altresì il rispetto sostanziale degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo 33/2013; l'avvio dell'attività di controllo di regolarità amministrativa degli atti con una verifica molto più ampia, come previsto dal PTPCT 2017-2019, che interessa una quota ben superiore al 5% di tutte le determinazioni adottate dai dirigenti dell'ente, con una particolare attenzione ad alcune tipologie di atti in materia contrattuale ha restituito un panorama di rispetto sostanziale delle norme, non avendo riscontrato gravi illegittimità sugli atti esaminati.

Dato positivo è che con Deliberazione del Presidente n. 29/2016 sono stati adottati gli schemi di Protocolli di legalità da condividere con i contraenti nel caso di affidamenti di lavori, servizi e forniture.

Il processo di ri-mappatura dei procedimenti, indispensabile al fine di una più puntuale gestione del rischio, è strettamente interdipendente alla riorganizzazione interna ed il lavoro svolto è stato particolarmente complesso.

Tuttavia, come peraltro emerso in sede di esame delle misure adottate e attuate nel 2017, si prevede di lavorare con maggiore incisività sull'applicazione delle misure disposte, e in dipendenza della prossima riorganizzazione, affrontare nuovamente il tema della mappatura in modo più aderente alla specificità dell'ente.

Per quanto riguarda la rotazione prevista per i dirigenti e per i dipendenti che prestano la propria attività in aree a rischio, si conferma, come per lo scorso anno, che non vi sono state le condizioni organizzative necessarie alla concretizzazione di azioni in tal senso. La riduzione drastica del numero dei dirigenti e delle altre posizioni apicali ha reso oltremodo rigida l'applicazione della misura della rotazione, nel senso che le competenze radicate in capo ai predetti soggetti dell'organizzazione rende difficile attuare, per il momento, un generale o parziale processo di mutamento delle competenze interne.

Riguardo al Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Como di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri e le competenze della Giunta Provinciale n. 206 del 20/12/2013, nel corso del 2016 non si sono verificati casi di violazione.

La procedura di tutela di soggetto che effettua segnalazioni (whistleblowing), prevista nell'aggiornamento 2016-2018 come gestita senza ausilio di strumenti informatici, non è di fatto decollata, poiché troppo onerosa e incapace di assolvere adeguatamente alla necessità di garantire l'anonimato del segnalante. Si prevede quindi per l'anno 2018 di adeguare il sistema alle nuove disposizioni di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179 con rinvio per le modalità operative alle Linee Guida che emanerà l'ANAC sul tema.

Nel corso del 2017 sono stati rinforzati e integralmente recepiti gli obblighi verso la struttura individuati nel documento anti corruzione all'interno del Piano della Performance, come richiesto dalla normativa vigente e come ripetutamente raccomandato dall'ANAC. Con la Deliberazione del Presidente n. 49 del 20/07/2017 è stato modificato il sistema di valutazione del personale dirigente allo scopo di dar peso agli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza e, con Deliberazione del Presidente n. 50 del 25/07/2017, gli obblighi previsti nel PTPCT 2017_2019 sono stati recepiti nel Piano della performance dell'ente.



Provincia di **Como**