

# COMUNE DI NOVALESA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

### PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire coordinamento e semplificazione dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, nonché assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta quindi di uno strumento dotato di valenza strategica e valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### 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 nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui 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 di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la

mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvati con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 2 e 3 del 21.02.2024, tenuto altresì conto delle linee programmatiche di mandato conseguenti al rinnovo degli organi amministrativi con le elezioni di maggio 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integrano il Piano dei fabbisogni di personale, l'eventuale Piano delle azioni concrete, l'eventuale Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO**

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI NOVALESA

Indirizzo: VIA SUSÀ 19

Codice fiscale/Partita IVA: 00878080019

Rappresentante legale: Sindaco BRUNO BOTTESELLE

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Telefono: 0122 653333

Sito internet: <https://www.comune.novalesa.to.it/>

PEC: [comune.novalesa@pec.it](mailto:comune.novalesa@pec.it)

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

Per l'analisi di contesto esterno si rinvia qui di seguito a quella descritta nel DUP; per la parte relativa ai rischi corruttivi si rimanda alla corrispondente analisi di contesto sia esterno che interno effettuata Piano triennale per la prevenzione

della corruzione (PTPC) riportato come Allegato 2.

**1 – Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio  
ed alla situazione socio economica dell’Ente**

**Risultanze della popolazione**

Popolazione legale all'ultimo censimento	n.	516
Popolazione residente al 31/12/2022		514
di cui:		
maschi		258
femmine		256
di cui		
In età prescolare (0/5 anni)		20
In età scuola obbligo (7/16 anni)		37
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni)		69
In età adulta (30/65 anni)		241
Oltre 65 anni		147
Nati nell'anno		4
Deceduti nell'anno		10
Saldo naturale: +/- ...		-6
Immigrati nell'anno n. ...		17
Emigrati nell'anno n. ...		14
Saldo migratorio: +/- ...		+3
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/- ...		-3
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente		0

**Risultanze del Territorio**

Superficie in Km <sup>q</sup>	28,00
<b>RISORSE IDRICHE</b>	
* Fiumi e torrenti	
<b>STRADE</b>	
* autostrade	Km. 0,00
* strade extraurbane	Km. 0,00
* strade urbane	Km. 2,30
* strade locali	Km. 10,00
* itinerari ciclopedonali	Km. 0,00
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>	
* Piano regolatore – PRGC - approvato	Si    D.G.R. 13/10/1987 n. 139-16201
* Piano edilizia economica popolare – PEEP	No
* Piano Insediamenti Produttivi - PIP	No
Altri strumenti urbanistici (da specificare)	

## Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido	n. 0	posti n.	0
Scuole dell'infanzia	n. 1	posti n.	10
Scuole primarie	n. 0	posti n.	0
Scuole secondarie	n. 0	posti n.	0
Strutture residenziali per anziani	n. 0	posti n.	0
Farmacia comunali	n. 0		
Depuratori acque reflue	n. 0		
Rete acquedotto	Km. 15.00		
Aree verdi, parchi e giardini	Kmq. 0.3624		
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 190		
Rete gas	Km. 0.00		
Discariche rifiuti	n. 0		
Mezzi operativi per gestione territorio	n. 2		
Veicoli a disposizione	n. 1		
Altre strutture (da specificare) Personal Computer n. 7			

## 2 – Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

1	Anagrafe, Stato Civile, Servizio elettorale	Diretta	Struttura comunale
2	Servizi scolastici, mense e trasporti	Indiretta	Ditte appaltatrici esterne
3	Servizi cimiteriali	Diretta	Struttura comunale
4	Raccolta rifiuti	Indiretta	Società pubblica (ACSEL S.p.A.)
5	Acquedotto, fognatura e depurazione	Indiretta	Società pubblica (SMAT S.p.A.)
6	Gestione funzian. Scuola Media Susa	Convenzione	Città di Susa
7	Servizio Asilo Nido	Convenzione	Unione Mantana Valle Susa
8	SUAP	Convenzione	Unione Mantana Valle Susa
9	Servizio Tributi	Diretta	Struttura comunale
10	Servizio Tecnica	Diretta	Struttura comunale
11	Centrale Unica di Committenza (CUC)	Convenzione	Unione Mantana Valle Susa
12	Servizi Socia-Assistenziali	Convenzione	CON.I.S.A.

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

Denominazione	Ente	Attività	Quota di partecipazione
SMAT – Società Metropolitana Acque Torino S.p.A.	Società Partecipata	Servizio Idrica integrata	0,0002%
ACSEL S.p.A.	Società Partecipata	Gestione servizio raccolta e smaltimento rifiuti	0,25%
GAL Escartan e valli valdesi S.r.l.	Società Partecipata	Gruppo di azione locale	0,91%
Acea Pineralese Industriale S.p.A.	Società Partecipata	Gestione servizi pubblici locali	0,0002%
CON.I.S.A. – Consorzio Intercomunale Socia Assistenziale	Ente strumentale Partecipata	Gestione servizi socia assistenziali	0,50%
C.A.D.O.S. – Consorzio Ambiente Dara Sa ngone	Ente strumentale Partecipata	Funzioni Consorzio bacino gestione rifiuti	0,335%
ATO3 – Autorità d'Ambito Tarinese 3	Ente strumentale Partecipata	Ente di governo per la programmazione, organizzazione e controllo del servizio idrica integrata	0,17%

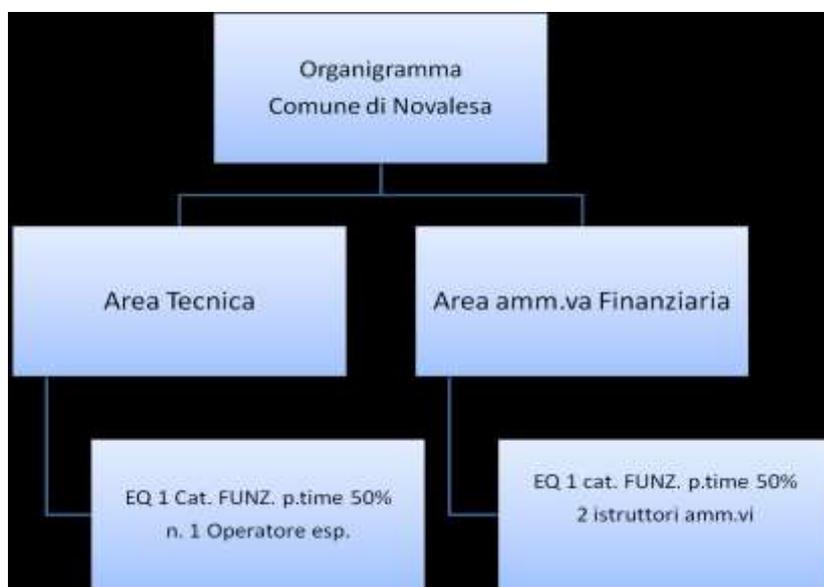
## 1.2 Analisi del contesto interno

Il Comune ha un Consiglio Comunale composto da 10 Consiglieri e il Sindaco, e la Giunta comunale composta dallo stesso Sindaco e 2 assessori. Le competenze e il ruolo specifico degli organi di indirizzo politico amministrativo sono indicate dalla legge e dallo Statuto comunale.

Le Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente possono essere individuate, in modo aggiornato, facendo riferimento alla relazione e agli atti dell'ultimo rendiconto di gestione approvato e pubblicato sul Sito comunale alla data di approvazione del presente, nonché al Bilancio di Previsione approvato cui il presente Piano fa riferimento.

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito via con deliberazioni del Consiglio e della Giunta Comunale:



### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

I processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, sono suddivisi tra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al **“Catalogo dei processi”** parte integrante sia del presente Piano che dello stesso PTPC, cui è allegato.

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee programmatiche di mandato del periodo 2023-2028, che ad ogni buon conto si riportano in sintesi qui di seguito, in corsivo e neretto quelli che costituiscono Valore pubblico nel presente PIAO:

#### AMBIENTE E SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO E SICUREZZA

La salvaguardia dell'ambiente e del territorio sarà al primo posto. La nostra squadra si impegnerà per passare alle fonti di energia rinnovabile, dove possibile e conveniente, e di valutare l'utilizzo di pannelli fotovoltaici sugli edifici pubblici e privati. ***Il dissesto idrogeologico*** sarà affrontato attraverso tavoli di confronto con enti competenti a livello locale e sovracomunale. Lavoreremo per pulire i torrenti e rii, monitorando frane e smottamenti. La gestione ambientale e la valorizzazione delle risorse boschive saranno al centro delle nostre priorità, così come la realizzazione di piste tagliafuoco, per interventi antincendio, e di vasche di raccolta acqua da utilizzare sia per l'irrigazione, sia per gli interventi contro gli incendi. Sarà nostra cura far sì che gli idranti, predisposti per uso antincendio, siano sempre funzionanti garantendo un costante controllo sulla loro manutenzione. Valuteremo con molta attenzione la destinazione d'uso dei terreni agricoli per preservarne la natura e l'utilizzo. Vigileremo, anche su segnalazione della popolazione, per controllare che l'acqua potabile sia sempre di ottima qualità, con i livelli di calcare ridotti al minimo. Per quanto riguarda ***la viabilità e le opere pubbliche***, la manutenzione delle strade comunali sarà una priorità, così come la riqualificazione del cimitero e del parcheggio adiacente. Lavoreremo per migliorare il trasporto pubblico, attraverso tavoli di confronto con gli enti interessati.

#### CENTRO STORICO ED EDIFICI PUBBLICI

Il nostro obiettivo è quello di preservare la storia e l'identità del nostro centro storico e, al contempo, migliorare la qualità della vita per i residenti e i visitatori. Per raggiungere questo scopo, verrà ***studiato e realizzato un nuovo piano regolatore***. Ci impegniamo a ***migliorare il Salone polivalente***, adeguando l'impianto di riscaldamento e l'acustica e valuteremo la messa in funzione della cucina. Si progetterà un campo di pallavolo e basket, e di altre strutture per lo sport. Anche il campetto di calcio verrà rinnovato, sia con la riparazione di parti danneggiate, sia nella gestione. Si prenderanno in considerazione delle forme di gestione dello stesso. E' fondamentale che lo studio medico, presso il Vecchio Municipio, ritorni ad essere operativo, in tal senso prenderemo contatti con l'ASLTO3 per concordare tale apertura.

#### PROMOZIONE DEL TERRITORIO

Per promuovere il territorio, vogliamo implementare una ***serie di iniziative che valorizzino le risorse locali e creino opportunità per la comunità***. Questo include percorsi formativi, borse lavoro e tirocinii, nonché il Servizio Civile nazionale e internazionale. Si intende lavorare a stretto contatto con le associazioni locali e con le altre Amministrazioni comunali della Val Cenischia e Val di Susa per trovare risorse economiche e attivare progetti di valorizzazione dell'intera valle. Vogliamo anche sfruttare fondi regionali, europei e delle Fondazioni bancarie per organizzare eventi

legati alla valorizzazione del “Popolo della montagna” e delle lingue minoritarie alpine (Patouà), creando un Festival delle tradizioni “patouasan” con convegni, concerti, teatro, letteratura e cinema. Inoltre, vogliamo stabilire gemellaggi con i piccoli comuni alpini e/o appenninici. Per incrementare l’occupazione legata all’attività ludica e sportiva vogliamo utilizzare i Fondi Europei e tutti i Fondi pubblici disponibili. Desideriamo valorizzare ulteriormente la Palestra di roccia e le cascate, realizzando una via ferrata e un ponte tibetano tra le cascate Claretto e Mardarello. Oltre ad aumentare l’occupazione, il nostro obiettivo è di creare un ambiente inclusivo, accessibile a tutti, con particolare attenzione alle fasce di popolazione meno rappresentate. La promozione del territorio passerà anche attraverso la valorizzazione dei prodotti tipici locali che non solo contribuirà a sostenere l’economia locale, ma anche la nostra cultura e la nostra identità.

#### AGRICOLTURA E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA’ IMPRENDITORIALI

*Per promuovere l’agricoltura, le attività forestali e sostenere le attività già presenti nel nostro comune*, anche con nuovi progetti imprenditoriali legati ad esse, è indispensabile creare una rete di supporto tra agricoltori ed enti pubblici per riattivare processi di fundraising (ricerca fondi). Intendiamo incoraggiare il ritorno alla lavorazione della terra e la valorizzazione dei saperi tradizionali, coniugandoli con l’innovazione e la sostenibilità ambientale, come per esempio l’utilizzo delle biomasse. Per quanto riguarda la salvaguardia degli orti famigliari, nonché dell’agricoltura nel suo complesso, vigileremo che sia garantito, per tutti coloro che ne faranno richiesta, un corretto utilizzo dell’acqua di irrigazione tramite l’iscrizione al Consorzio. Nel programma di promozione del territorio e sostegno all’agricoltura e alle attività imprenditoriali, è stata presa in considerazione anche l’idea di riqualificare la coltivazione dei nostri castagneti. La cura dei castagneti, potrebbe essere un modo per sostenere l’agricoltura di montagna e per promuovere la produzione di prodotti legati ad essa, come ad esempio la farina di castagne. Queste iniziative, insieme ad altre già previste, come la sostenibilità dell’agricoltura di montagna, il recupero dei terreni agricoli incolti e la creazione di nuove attività commerciali, mirano a promuovere lo sviluppo del territorio e a garantire un futuro sostenibile per la comunità. VALORIZZAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI LOCALI

La valorizzazione delle associazioni locali è un aspetto importante per migliorare la qualità della vita a Novalesa. La nostra intenzione è *supportare, anche con contributi, le iniziative che le associazioni intendono promuovere sul territorio*. Per sfruttare al massimo il potenziale di queste associazioni, si prenderà in considerazione la possibilità dell’attivazione del WiFi sull’intero territorio comunale, comprese le borgate. Ci impegneremo nella redazione di un giornalino del paese realizzato insieme agli abitanti con l’obiettivo di:

- Comunicare: il giornalino è un’ottima fonte di informazioni locali, fornisce aggiornamenti su eventi, iniziative, progetti e altre notizie che riguardano la comunità del paese
- Stimolare la partecipazione: coinvolgendo gli abitanti vogliamo promuovere la partecipazione attiva della comunità e rafforzare il senso di appartenenza al territorio
- Valorizzare il territorio: vuole promuovere le bellezze del paese, le sue tradizioni e le sue eccellenze
- Educazione: il giornalino può fornire informazioni e approfondimenti su temi di interesse sociale, culturale e ambientale, aiutando a diffondere la conoscenza e la consapevolezza su tali temi tra gli abitanti del paese. Questi sono solo alcuni esempi di come si possa valorizzare le associazioni locali e migliorare la qualità della vita a Novalesa.

## CULTURA E ISTRUZIONE

Per quanto riguarda la cultura e l'istruzione a Novalesa, è importante valorizzare qualsiasi occasione per sviluppare una cultura di qualità che promuova la coesione sociale, la solidarietà, la pace e i valori storici millenari del nostro paese. Per raggiungere questo obiettivo, **si organizzeranno eventi culturali, teatrali e musicali per tutte le fasce d'età**. Inoltre, sarebbe opportuno valorizzare il patrimonio naturalistico di Novalesa, creando occasioni di incontro e di accoglienza attraverso festival, fiere, presentazioni di libri e film, e così via. Per quanto riguarda la biblioteca, riteniamo che sarebbe importante potenziarla mediante la creazione di una sala di lettura e una sala di ascolto musicale. Inoltre, riteniamo che sarebbe opportuno rendere gli orari di apertura al pubblico più flessibili. Riguardo **l'apertura della scuola primaria**, è necessario considerare alcune azioni propedeutiche, iniziando dal coinvolgimento delle famiglie: le famiglie sono un elemento fondamentale nella formazione dei bambini e per questo motivo è importante coinvolgerle nella pianificazione e nella realizzazione della scuola primaria.

## TURISMO

Per sviluppare il turismo in Novalesa, sono necessarie numerose azioni che possano attirare visitatori e migliorare l'esperienza turistica. La prima azione proposta è la valorizzazione dei sentieri montani e delle strade, con una maggiore attenzione alla manutenzione e alla messa in sicurezza, accompagnata da una adeguata cartellonistica, e da una guida facile da usare. Inoltre, è importante promuovere un Marchio che identifichi la Val Cenischia e ne valorizzi le caratteristiche uniche. Gli investimenti in percorsi cicloturistici ed escursionistici sono un altro modo per attirare i turisti alla scoperta della bellezza naturale della zona. L'arredo urbano è un'altra area importante da considerare. Attività culturali legate al "turismo consapevole" e alla salvaguardia dell'ambiente possono aiutare a promuovere una cultura di rispetto per l'ambiente e per la comunità locale. Infine, è importante migliorare e valorizzare l'offerta di alloggi, ristoranti, agriturismi, bed&breakfast e altre attività commerciali. L'allestimento di un'area camper può rappresentare un'opportunità per aumentare l'offerta turistica e garantire maggior diversità di opzioni di alloggio. Un finanziamento etico può essere un modo per sostenere queste iniziative e per promuovere un turismo sostenibile e responsabile.

## GESTIONE RIFIUTI

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti e delle aree ecologiche, l'obiettivo è quello di trovare nuove soluzioni con ACSEL per migliorare la raccolta e ridurre la quantità di rifiuti. Si valuterà la fattibilità di istituire un sistema di raccolta differenziata per rifiuti organici, comprensivo di materiali come sfalci, rami e altri residui verdi. Questo tipo di iniziative aiuterebbe a promuovere una cultura sostenibile e a ridurre l'impatto ambientale negativo.

## 2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", in considerazione della necessità di formalizzare il sistema della performance ed i suoi obiettivi, funzionale altresì agli istituti contrattuali sia delle retribuzioni di risultato che di premi per la performance organizzativa ed individuale.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei

servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il sistema di valutazione della performance del personale in uso nel Comune prevede una scheda di valutazione bilanciata, dove rileva sia il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Area che i comportamenti ed obiettivi individuali.

Si allega come di seguito il quadro degli obiettivi di performance assegnati alle 2 Unità Organizzative dell'Ente, come presentati all'Organismo di valutazione, con i relativi target ed indicatori. Ciascun Responsabile di Area provvede poi a distribuire e valutare la performance individuale del personale assegnato in relazione al suo concorso agli obiettivi di area.

Gli obiettivi di Area come sopra sintetizzati si configurano essi stessi altresì come obiettivi di performance organizzativa di Ente. Da essi vengono estrapolati alcuni indicatori di Performance organizzativa di Ente che sono particolarmente orientati agli effetti di valore pubblico prodotti all'esterno.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

### 2.2.1 Performance organizzativa per Aree

Vedi inserito come **allegato 1** lo specifico Piano performance per Aree 2024, con la precisazione che – per la parte di programmazione delle opere pubbliche – esso sarà soggetto, in sede di monitoraggio infrannuale, ad aggiornamento in base alle variazioni di bilancio nel frattempo apportate e in relazione allo stato di avanzamento dei crono programmi. All'interno del programma opera pubbliche operano le iniziative di attuazione del Peba.

Inoltre si prevede, come obiettivo gestionale del rispetto delle attività e scadenze dell'Area Finanziaria, e per quanto di competenza delle altre Aree (liquidazione fatture), l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento di cui all'art. 4 bis del D.L. 13/2023, cui viene collegato, ope legis, il riconoscimento del 30% della retribuzione di risultato dei Funzionari di Elevata qualificazione.

Gli obiettivi della digitalizzazione rispondono altresì alle finalità di rendere più accessibili digitalmente i servizi dell'amministrazione.

### 2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
1	Attuazione della Pianificazione integrata e per la prevenzione della corruzione e trasparenza	L'indicatore raccoglie il contributo di tutti i settori dell'Ente alla adozione del PIAO e in particolare l'attuazione delle misure di prevenzione e	Piano "Base" del 2023-2025	Prima integrazione del PIAO 2024 e sua pubblicazione	Positivo superamento del Test Trasparenza da parte dell'OIV	Attuazione del 95% delle misure di prevenzione

		trasparenza previste nel PTPC				
2	Realizzazione Programma Opere pubbliche PNRR	L'indicatore si riferisce al crono programma del Piano triennale	Tempi previsti dal Piano	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi
3	Servizi di sportello e all'utenza	L'indicatore si riferisce ai tempi di attesa allo sportello e per le pratiche di assistenza Tributi Imu e Tari	Tempo medio massimo di attesa 2 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni
4	Transizione Digitale PNRR	L'indicatore rileva i servizi attuati e l'implementazione dei bandi PNRR digitale	Cloud "base", applo e Pago PA	Migrazione Cloud saas	Sito web	Servizi esperienza del cittadino
5	Tempi di pagamento	Rileva l'eventuale indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.	Già in regola nel 2023 e precedenti con i tempi massimi	Mantenimento rispetto tempi	Mantenimento rispetto tempi	Mantenimento rispetto tempi

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Pur attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si procede all'aggiornamento della programmazione triennale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale nel 2021. Il nuovo Piano 2024-2026 costituisce allegato n. 2 al presente e comprende anche la mappatura dei processi e la tabella degli adempimenti della Trasparenza.

## 3. Sezione Organizzazione e Capitale umano

### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano azioni positive)

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito i principi e le azioni per il mantenimento/miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori per categoria	Elev.Qualif..	Istruttori	Oper, esperti	totale
<b>donne</b>	1	2	0	3
<b>uomini</b>	1	0	1	2
totale	2	2	1	5

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile , ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Assunzioni: non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso, rispettando le regole previste.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Assegnazione del posto: non ci sono posti in Dotazione Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, dell'inquadramento contrattuale, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Formazione: il Piano più avanti riportato, tiene conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Condizioni di lavoro: Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri è già stata attuata e seguirà ad essere presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste. Questo Ente aderisce alla convenzione di asili nido intercomunali, presso l'Unione Montana di appartenenza. Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune le richieste in tal senso sono state accolte e soddisfatte. La stessa attenzione viene posta per quanto riguarda la concessione del lavoro agile.

Ambiente di lavoro: complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro ed allentano le tensioni. Pur ritenendo che non esistano i presupposti

perché possano verificarsi scherzi volgari, commenti sull'aspetto fisico, molestie sessuali, ed altro di questo tipo, si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso siano fatte direttamente alla Direzione dell'Ente.

### **3.1.2 Obiettivi per la salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Graduale attuazione degli interventi PNRR per la transizione digitale (vedi sezione obiettivi di Performance):

- 1) AppIO e PagoPa: mantenimento e sviluppo dei servizi già attivi e caricati sulla piattaforma. Per quanto riguarda PagoPa l'obiettivo è del 80% per cento di pagamenti non F24 effettuati tramite la piattaforma;
- 2) Piattaforma notifiche digitali: avvio caricamento notifiche;
- 3) Spid/Cie : implementazione servizi "Esperienza del cittadino" in base all'apposito bando, almeno quelli candidati e, se possibile anche altri;
- 4) Migrazione in sicurezza al Cloud "Saas", dandosi atto che questo Comune, aveva già trasferito i propri software, archivi e databases in cloud, con soluzione tecnologica "macchina virtuale".

## **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune regola con la presente sezione la materia del lavoro agile, in riferimento alla normativa e al CCNL di settore.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile. Considerata la minima dotazione organica dell'Ente, che rende necessaria per l'erogazione del servizio al pubblico una certa quota minima di presenza del personale (su 4 unità addette a regime ai servizi di ufficio, per cui mediamente 3 devono essere presenti salvo ordinarie assenze), si prevede che il lavoro agile, a domanda per particolari casi individuali, possa essere attivato sino a una frequenza media di 1 giorno la settimana per i dipendenti che possano svolgerlo (non sono previste in smart le funzioni dell'operatore esperto), sempre che sia garantita la presenza di 3 su 4. Si rimanda al Regolamento per il lavoro agile già allegato al Piano 2023 che viene confermato.

## **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

### **3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Di seguito la sintesi della programmazione, di cui si è già tenuto conto nella apposita sezione del DUP 2024-2026 (qui

richiamata anche per le verifiche sul costo del personale c.d. comma 562 e per la verifica pluriennale del DM 17.3.2020, che rimane confermata per il 2024 anche a seguito della redazione del Rendiconto 2023, dove le Entrate correnti sono state accertate in misura complessivamente pari al bilancio di previsione).

#### PIANO FABBISOGNI 2024-2026

E' confermata, come sotto riportata la dotazione organica intesa come numero dei dipendenti necessari, sia a tempo indeterminato che per le eventuali forme flessibili (non si rilevano eccedenze):

Area	Numero posti	Profilo	Note
Operatori esperti	1	Operaio specializzato  G.C. 4/2024: I requisiti necessari afferenti all'accesso selettivo risultano: 1) Titolo di studio : assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da almeno un periodo di istruzione triennale di scuola secondaria superiore; 2) Abilitazioni : patentino per macchine agricole (trattori agricoli o forestali -gommati e cingolati- della durata di 8 ore ai sensi artt 71 e 73 del D.Lgs 81/2008) e patentino per movimento terra (nella fattispecie addetti alla conduzione di escavatori idraulici, caricatori e terne art. 73 D.Lgs 81/2008 ) in riferimento all' Accordo Stato - Regioni del 22.02.2012;	Tempo pieno già coperto sino novembre 2023, poi pensionamento e turn over, con procedura pubblico concorso. Nelle more del concorso come inserito nell'aggiornamento 23-25 con G.C. 4 del 25.1.2024, sostituzione ad inizio 2024 per le attività indispensabili di manutenzione del territorio, con somministrazione di lavoro per pari livello, con utilizzo delle medesime risorse finanziarie. Per quanto riguarda il tetto di spesa lavoro flessibile, nel 2024 risulta disponibile il tetto virtuale a suo tempo stabilito con G.C. per le funzioni indispensabili (Corte conti sez. Autonomie) Prevista infine assunzione a Tempo Indet. dopo concorso da maggio 2024.
Istruttori	2	Istruttore amministrativo	Coperti, uno tempo pieno, uno part time 83,33%. con facoltà di rientro a tempo pieno
Funzionari EQ	1 (part time 50%)	Funzionario amm.vo contabile	1 posto assunto dall'esterno per pubblico concorso da gennaio 2024.
Funzionari EQ	1 (part time 50%)	funzionario tecnico	1 posto assunto dall'esterno per pubblico concorso a tempo indeterminato da gennaio 2024, in seguito assunzione a valere sulla graduatoria vigente)

In caso di dimissioni o collocamento a riposo del personale in servizio che raggiunga i requisiti, sostituzione dello stesso in turn over.

Si da atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come aggiornati dal D.L.34/2019 art. 33 C.2 nonché nei limiti per il lavoro flessibile (speso 2009 ovvero in mancanza limiti definiti dall'amm.ne in relazione alle esigenze fondamentali, come disposto con apposite deliberazioni negli anni precedenti);

La programmazione tiene in conto anche la convenzione per la disponibilità di 2 ore medie settimanali di personale di polizia locale, con la vicina Città di Susa, approvata con C.C. n. 7/2022, in corso di rinnovo.

Per il dettaglio rispetto alla spesa di personale e alle facoltà assunzionali, si richiamano di seguito i conteggi già allegati a DUP :

Viene rispettato il limite di spesa disposto dall'articolo 1), comma 562) della Legge 296/2006, (limite di spesa cristallizzato all'anno 2008), al netto degli eventuali adeguamenti contrattuali e, in relazione alle nuove assunzioni, anche il limite di cui al D.M. della Funzione Pubblica del 17 Marzo 2020. Il piano dei fabbisogni di personale, con relativa programmazione e verifica degli esuberi e altre condizioni in materia di spese e vincoli sul personale, determina la situazione "dotazione organica" precedentemente evidenziata.

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale (2024/2026) ed annuale (2024) sulla base della spesa del personale in servizio e delle previsioni di cui sopra, viene così determinata:

Anni 2024 2025 2026	Redditi da lavoro dipendente e contributi	IRAP	Fornitura di servizi (somministrazione lavoro)	Trasferimenti al Comune capofila per il Servizio di Segreteria e per il Servizio di Polizia Municipale	TOTALE
Spesa al lordo	€ 177.100,00	€ 14.500,00	€ 14.400,00	€ 5.000,00	€ 211.000,00
Componenti escluse					€ 24.026,80
Spesa al netto delle componenti escluse					€ 186.973,20
Limite di spesa anno 2008					€ 190.458,36
Verifica rispetto art.1 c.562 L. 296/2006					OK
Verifica D.M. 17.03.2020: spesa al netto dei rimborsi e dell'IRAP					€ 199.000,00
Verifica D.M. 17.03.2020: limite massimo di spesa 2024					€ 182.855,73
Verifica D.M. 17.03.2020: limite massimo di spesa 2025					€ 190.050,26
Verifica D.M. 17.03.2020: limite massimo di spesa 2026					€ 191.070,91
Verifica D.M. 17.03.2020					OK

La pianificazione del fabbisogno di personale richiede il parere del Revisore del conto come asseverazione della sostenibilità della spesa e rispetto dei vari vincoli.

### 3.3.2 Piano per la formazione del personale

Gli ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, sono i seguenti:

- 1) Formazione in campo informatico e digitale
- 2) Formazione in campo professionale specifico, per le singole competenze dei settori (servizi amministrativi, finanziari, tecnici, tributari, scolastici etc.)

3) Formazione specifica prevista da norme: sicurezza lavoro, tutela dei dati personali, anticorruzione

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative sono:

Risorse Interne: i Funzionari di Elevata Qualificazione.

Risorse Esterne: i vari soggetti incaricati del supporto per specifiche materie (sicurezza sul lavoro, tutela dei dati personali), il Piano formazione associato dell’Unione Montana Valle Susa, le piattaforme gratuite IFEL, Syllabus, le ditte fornitrici dei software gestionali, altre Agenzie formative di volta in volta individuate per le esigenze di aggiornamento professionale.

Il budget previsto è definito nelle risorse degli specifici capitoli di PEG.

#### Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	11	12	12	12
% corsi a distanza / totale corsi	60%	60%	60%	60%
Totale ore di formazione erogate	110	120	120	120
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti T.IND. in servizio	22	24	24	24

## 4. Monitoraggio

Sebbene l’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene in ogni caso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione “Monitoraggio”, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.09.2024 indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell’attività;

- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

## Sommario

PREMESSA.....	1
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	1
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	2
1.1 Analisi del contesto esterno.....	2
1.2 Analisi del contesto interno .....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	5
1.2.2 La mappatura dei processi.....	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.2. Performance .....	8
2.2.1 Performance organizzativa per Aree .....	9
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico.....	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	10
3. Sezione Organizzazione e Capitale umano .....	10
3.1 Struttura organizzativa .....	10
3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano azioni positive) .....	10
3.1.2 Obiettivi per la salute digitale .....	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	12
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	12
3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale .....	12
3.3.2 Piano per la formazione del personale .....	14
4. Monitoraggio .....	15
Allegato 1 – Piano performance per Aree.....	18
Allegato 2 – Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 (vedi file allegato a parte)...	19

## **Allegato 1 - Piano performance per Aree**

COMUNE DI NOVALESA

CENTRO DI RESPONSABILITA': area Amm.va retta ANNO 2024

NOME E COGNOME: MARCO MASSA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: premi di performance personale area

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	Attuazione PIAO 2024 - 2026	Dare attuazione al PIAO, al Programma Anticorruzione approvato dall'Ente e adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	10	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2024	
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge	Scad. 31.12.2024	
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	Formazione del personale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Scad. 31.12.2024	
<b>Obiettivo annuale di area</b>	Elezioni regionali ed europee	Procedere al corretto espletamento delle elezioni europee e regionali	Seguire iter	15	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere al corretto espletamento delle elezioni europee e regionali	Scad. 31.12.2024	
<b>Obiettivo annuale di area</b>	Redazione regolamento privacy	Procedere alla redazione del regolamento sulla privacy	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere alla redazione del regolamento sulla privacy	Scad. 31.12.2024	
<b>Obiettivo annuale di area</b>	Espletamento atti per concorso pubblico	Redazione e pubblicazione bando di concorso su Inpa e sito istituzionale e relativa redazione atti assunzionali.	Seguire iter	15	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Redazione e pubblicazione bando di concorso su Inpa e sito istituzionale e relativa redazione atti assunzionali.	Scad. 31.12.2024	

COMUNE DI NOVALESA

CENTRO DI RESPONSABILITA' SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO - TRIBUTI - PERSONALE - ANNO 2024

NOME E COGNOME: MARCO MASSA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: RETRIBUZIONE di risultato;

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolte	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO 2024 - 2026	Dare attuazione al PIAO, al Programma Anticorruzione approvato dall'Ente e adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	10	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	Formazione del personale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	
Obiettivo annuale di area	PNRR digitalizzazione	Gestione contributi e rendicontazione PNRR digitalizzazione. Accessibilità ai servizi pubblici digitali.	Seguire iter	25	nessuno	Tutti i collaboratori	Nessuno	ordinarie	Cittadini e stakeholders		Temporale e qualitativo	Gestione contributi e rendicontazione PNRR digitalizzazione	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso non sia rispettato il valore atteso	
Obiettivo annuale di area	Cloud	Migrazione in cloud degli applicativi gestionali	Seguire iter	15	nessuno	Tutti i collaboratori	Nessuno	ordinarie	Cittadini e stakeholders		Temporale e qualitativo	Migrazione in cloud degli applicativi gestionali	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso non sia rispettato il valore atteso	

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione PIAO 2024 - 2026	Dare attuazione al PIAO, al Programma Anticorruzione approvato dall'Ente e adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	10	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell' obiettivo	
Obiettivo annuale trasversale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	Formazione del personale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Seguire iter	20	nessuno	nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Procedere alla formazione in materia di anticorruzione e sulla piattaforma Sillabus	Scad. 31.12.2024			Decurtazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell' obiettivo	

**Allegato 2 – Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 (vedi file allegato a parte)**