



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

**(art. 6, commi 1-4 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021)**

## PROVINCIA DI NOVARA

### SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### DESCRIZIONE SINTETICA DELLE ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

#### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Provincia di Novara

Indirizzo: Piazza Matteotti 1, 28100 Novara

Codice Fiscale: 80026850034

Partita IVA: 01059850030

Telefono: 03213781

E-mail: [urp@provincia.novara.it](mailto:urp@provincia.novara.it)

PEC: [protocollo@provincia.novara.sistemapiemonte.it](mailto:protocollo@provincia.novara.sistemapiemonte.it)

Sito Internet: [www.provincia.novara.it](http://www.provincia.novara.it)

Presidente: Federico Binatti

Numero di dipendenti al 31/12/2023: n. 98 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 7 unità addette a funzioni di polizia amministrativa locale, in avvalimento dalla Regione Piemonte ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 23/2015, e a n. 18 unità di personale regionale in distacco per lo svolgimento delle funzioni delegate dalla Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 12, comma 4 della medesima L.R. n. 23/2015

#### 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

##### 2.1 VALORE PUBBLICO

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento agli obiettivi strategici di mandato di cui alla al DUP (Documento Unico di Programmazione) 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 18/10/2023 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet della Provincia di Novara al seguente link:

[https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024\\_2026.pdf](https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf)

L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare il raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico non esime l'Ente dal perseguire politiche volte ad impattare positivamente sul livello di benessere di utenti, stakeholders e cittadini.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico della Provincia di Novara, unitamente al Valore pubblico atteso ed al contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione:

VALORE PUBBLICO			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Una società inclusiva: tutela delle fasce economicamente deboli, parità di genere, riduzione delle disuguaglianze		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
STRATEGIA			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Tutela dei diritti e delle esigenze della persona			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>
VALORE PUBBLICO			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Imprese, Innovazione, Infrastrutture		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
STRATEGIA			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Miglioramento dell'efficienza e della sicurezza della rete viaria provinciale e delle infrastrutture di competenza			100%
	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>

VALORE PUBBLICO			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Tutela dell'agricoltura e delle produzioni locali al centro dello sviluppo territoriale		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
STRATEGIA			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Azioni rivolte alla tutela e allo sviluppo del territorio			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>
VALORE PUBBLICO			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Tutela dell'ambiente, prevenzione, educazione sanitaria		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
STRATEGIA			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Valorizzazione e sicurezza del territorio e dell'ambiente			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>

<b>VALORE PUBBLICO</b>			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Terra e acqua: la natura al primo posto		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
<b>STRATEGIA</b>			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Salvaguardia e miglioramento dello stato di conservazione degli ecosistemi			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>
<b>VALORE PUBBLICO</b>			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Istruzione di qualità ed edilizia scolastica		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
<b>STRATEGIA</b>			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Mantenimento e sviluppo di funzionalità, efficienza, sicurezza ed accessibilità dei servizi scolastici			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>

<b>VALORE PUBBLICO</b>			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Legalita', istituzioni e sicurezza		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
<b>STRATEGIA</b>			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Mantenimento e sviluppo dei servizi istituzionali, generali e di staff			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>
<b>VALORE PUBBLICO</b>			
<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Un territorio da vivere: turismo, cultura e sport		
<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
<b>STRATEGIA</b>			
<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
Promozione e mantenimento dei servizi sostenibili in ambito turistico, culturale, giovanile e dello sport			100%
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>

	<b>VALORE PUBBLICO</b>			
	<b>Obiettivo di Valore Pubblico</b>	Supporto al territorio		
	<b>Valore pubblico atteso</b>	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2024-2026, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a>		
	<b>STRATEGIA</b>			
	<b>Obiettivo strategico</b>			<b>Peso</b>
	Efficace governo del territorio in sinergia con gli Enti locali			100%
	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)</b>	<b>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)</b>	<b>STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)</b>
<b>2.2 PERFORMANCE</b>	<p>Per quanto riguarda l'obiettivo intersettoriale di performance della Provincia di Novara si rimanda all'<b>Allegato 5</b> del presente PIAO.</p> <p>Per quanto concerne invece gli obiettivi gestionali, con i rispettivi risultati attesi e le risorse umane collegate a ciascuna struttura, si rimanda all'<b>Allegato 4</b> del presente PIAO.</p>			
<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	<p>In via preliminare si fa presente che, al fine di favorire il maggior coinvolgimento possibile degli stakeholders nella predisposizione della presente sotto-sezione del PIAO, si è provveduto a pubblicare uno specifico avviso pubblico di partecipazione, invitando tutti i soggetti eventualmente interessati a trasmettere proposte e/o osservazioni finalizzate ad un'individuazione partecipata delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui tener conto in sede di redazione della presente sotto-sezione. Peraltro, in esito a tale iniziativa, non è pervenuto alcun contributo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione</b> I soggetti che concorrono, a vario titolo, alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ed i relativi compiti e responsabilità sono i seguenti:</li> </ul>			

	<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
	<b>Presidente</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché l'adozione del PTPCT e dei relativi aggiornamenti	Ai sensi dell'art. 19, comma 5 del DL n. 90/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del PTPCT nei termini previsti dalla legge, ha responsabilità in caso di assenza dei contenuti minimi del Piano
	<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)</b>	<p>Il RPCT dell'Ente - Dott.ssa Giovanna Goffredo, Dirigente del Settore Risorse con altresì funzioni di Vicesegretario Generale della Provincia di Novara, nominato con decreto del Presidente n. 106 del 31/07/2023, a seguito del collocamento a riposo, con effetto dal 01/08/2023, del Segretario Generale con incarico di RPCT – assume diversi ruoli all'interno dell'Ente e per ciascun ruolo svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio corruttivo contenute nel PTPCT;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, la mancata predisposizione del PTPCT e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale;</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, il RPCT, in caso di commissione, all'interno dell'Ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della</li> </ul>

	<p>- obbligo di indicare all'Ufficio Personale, quale ufficio competente per l'esercizio dei procedimenti disciplinari, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <p>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;</p> <p>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;</p> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <p>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</p> <p>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;</p> <p><u>in materia di inconferibilità ed incompatibilità:</u></p> <p>- vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni</p>	<p>commissione del fatto, il PTPCT e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <p>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPCT, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del PTPCT;</p>
--	--	--

		<p>di cui al D.Lgs. n. 39/2013, secondo le modalità attuative definite dalle misure di attuazione del decreto stesso, approvate con deliberazione della Giunta Provinciale n. 236/2013;</p> <p>- segnalazione dei casi di violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità ad ANAC;</p> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <p>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e ad indicarne il nominativo all'interno del PTPCT;</p>	
	<b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b>	<p>Il RASA – Dott.ssa Giovanna Goffredo, Dirigente del Settore Risorse - cura la compilazione e l'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), con i dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, alla classificazione della stessa e alla relativa articolazione in centri di costo</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di collaborazione, informazione e segnalazione previste dal PTPCT e delle regole di condotta previste nei Codici di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai rispettivi CCNL e contratti decentrati integrativi.</p>
	<b>Dirigenti</b>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;</p> <p>Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio;</p> <p>Propongono specifiche misure di prevenzione;</p> <p>Adottano le necessarie misure gestionali, quali l'avvio dei procedimenti disciplinari e, ove possibile, la rotazione del personale;</p> <p>Osservano le misure contenute nel PTPCT e collaborano nell'attuazione delle stesse;</p>	

		<p>Provvedono al monitoraggio delle attività di competenza degli Uffici cui sono preposti e nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;</p> <p>Suggeriscono le azioni correttive per le attività maggiormente esposte a rischio;</p> <p>Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;</p>	
	<b>Titolari di incarichi Elevata Qualificazione (EQ)</b>	<p>Danno comunicazione al RPCT di fatti, attività o atti, che si pongono in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità;</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi;</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione;</p> <p>Propongono l'adozione di misure gestionali, quali la rotazione del personale;</p>	
	<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO e collaborano nella realizzazione di tali misure;</p>	

		<p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento della Provincia di Novara, con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi;</p> <p>Segnalano le eventuali situazioni di illecito, secondo le disposizioni del Codice di comportamento dell'Ente;</p> <p>Partecipano alle attività formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dalla Provincia di Novara;</p>	
	<b>Collaboratori esterni</b>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO, nonché le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento della Provincia di Novara, segnalando le eventuali situazioni di illecito;</p>	<p>Le violazioni delle disposizioni di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili ai collaboratori o consulenti a qualsiasi titolo, nonché ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine;</p>
	<p>Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente i seguenti soggetti, con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione:</p>		

SOGGETTI	COMPITI
<b>Nucleo di Valutazione (NDV)</b>	Partecipa al processo di gestione del rischio; Nello svolgimento dei compiti di relativa spettanza, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti la prevenzione della corruzione; Verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, potendo inoltre chiedere al RPTC le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo ed effettuare audizioni ai dipendenti; Verifica la corretta applicazione del PTPCT da parte dei Dirigenti, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato; Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009); Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ente (art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001);
<b>Collegio dei Revisori dei Conti</b>	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti allo stesso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al RPCT,
<b>Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)</b>	Individuato nell'Ufficio Personale, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza; Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria; Cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Ente,
<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b>            Avendo già provveduto ad analizzare il contesto esterno nell'ambito della Sezione Strategica del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 18/10/2023, si riporta di seguito il link alla sotto-sezione dell'Amministrazione Trasparente in corrispondenza del quale tale strumento programmatico è stato pubblicato:  <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf</a> </li> </ul>	

- **Valutazione di impatto del contesto interno**

Anche il contesto interno è già stato analizzato nell'ambito della Sezione Strategica del DUP 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 18/10/2023 e, pertanto, anche in questo caso si rimanda a tale provvedimento, riportando di seguito il link di relativa pubblicazione in Amministrazione Trasparente:

[https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024\\_2026.pdf](https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf)

Ulteriori elementi di analisi del contesto interno sono altresì rinvenibili nella sotto-sezione Struttura Organizzativa del presente PIAO.

- **Mappatura dei processi**

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi ed è finalizzata ad identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività svolta dall'Ente, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'elenco dei processi svolti dalla Provincia di Novara è stato aggregato nelle cd. aree di rischio, le quali sono state distinte in generali e specifiche, a seconda che siano comuni a tutte le amministrazioni o riguardino solo talune amministrazioni e dipendano dalle caratteristiche peculiari delle attività svolte dalle medesime.

Area di rischio	Tipologia	Processo
Affari legali e contenzioso	Generale	Gestione degli affari legali e del contenzioso Conferimento di incarichi di difesa giudiziale e di consulenza tecnica di parte
Acquisizione e gestione del personale	Generale	Reclutamento Progressioni di carriera Rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei propri dipendenti

			Procedimenti disciplinari
Incarichi e nomine	Generale		Conferimento di incarichi di collaborazione, studio e consulenza
			Affidamento di incarichi a professionisti tecnici
			Conferimento di incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni
Affidamento di lavori, servizi e forniture – Contratti pubblici	Generale		Definizione dell'oggetto dell'affidamento
			Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
			Individuazione dei requisiti di qualificazione
			Individuazione dei requisiti di aggiudicazione
			Redazione del cronoprogramma
			Valutazione delle offerte
			Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
			Procedure negoziate
			Affidamenti diretti
			Varianti in corso di esecuzione del contratto
			Subappalto
	Revoca del bando		
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Generale		Attività svolta sul territorio da parte della polizia provinciale, in materia ambientale, stradale, di caccia e pesca

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Generale	Gestione delle entrate
		Gestione delle spese
		Alienazione di beni
	Specifica	Attività di pianificazione territoriale provinciale
Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela a valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale	Rilascio di concessioni ed erogazione di sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale	Rilascio di autorizzazioni e concessioni
<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</b>            La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.            La Provincia di Novara, sulla base delle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad adottare una metodologia di tipo qualitativo per la valutazione del rischio.            Peraltro la metodologia elaborata è basata non solo sulle predette informazioni fornite da ANAC, ma anche, sulla scorta degli indirizzi formulati in proposito dall'ANCI, sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio – Principi e linee guida" e nelle "Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione" elaborate nell'ambito dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata "Patto mondiale delle Nazioni Unite".            Al fine di applicare tale metodologia al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:           <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Misurazione</b> del valore delle singole variabili individuate per ciascun indicatore</li> <li><b>Definizione</b> del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per</li> </ol> </li> </ul>		

le singole variabili

3. **Attribuzione** del livello di rischiosità a ciascun processo attraverso la combinazione logica del valore sintetico degli indicatori

In esito della sopra descritta attività, si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione del rischio nell'ambito dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di rischio				
	Rischio Minimo	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Critico	Rischio Alto
Affari legali e contenzioso	---	---	2	---	---
Acquisizione e gestione del personale – Incarichi e nomine	---	---	7	---	---
Affidamento di lavori, servizi e forniture – Contratti pubblici	---	---	---	12	---
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	---	---	1	---	---
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	---	3	---	---	---
Pianificazione	---	---	1	---	---

	territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela a valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza					
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	---	---	---	---	---
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	---	---	2	---	---
	<b>Totale complessivo</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	
Al fine di completare l'analisi dei rischi, si evidenzia la distribuzione degli stessi fra i diversi Settori in cui è articolato l'Ente:						

Settore	Livello di rischio				
	Rischio Minimo	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Critico	Rischio Alto
Struttura facente capo al Segretario Generale	0	---	2	---	---
Settore Ambiente	---	---	7	---	---
Settore Risorse	---	3	5	3	---
Settore Tecnico	---	---	5	12	---
<b>Totale complessivo</b>	---	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	---

Si rimanda all'**Allegato 1** del presente PIAO per tutte le informazioni di dettaglio in merito alla metodologia utilizzata per la valutazione del rischio.

- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase in cui, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, si individuano e si programmano le misure idonee al prevenire il rischio corruttivo.

Di seguito si riportano l'individuazione e la programmazione delle misure cd. generali di prevenzione della corruzione e di trasparenza:

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice – Accesso civico generalizzato – Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzato pervenute e verifica del rispetto degli	Per tutta la durata del PIAO	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute

		obblighi di legge			
	Codice di comportamento	1. All'atto dell'assunzione, consegna al dipendente, mediante posta elettronica, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013, del Codice di comportamento della Provincia di Novara, nonché del vigente PIAO	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. consegne/N. dipendenti assunti (100%)
		2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013 e a quelle del Codice di comportamento della Provincia di Novara	Entro il 15/12 di ogni anno	Dirigenti/Segretario Generale	N. sanzioni applicate in corso d'anno  Riduzione/aumento delle sanzioni rispetto all'anno precedente
	Astensione in caso di conflitto di interessi	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	Dirigenti/Segretario Generale in quanto responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei	N. segnalazioni/N. dipendenti  N. controlli/N. dipendenti

				dipendenti	
		2. Segnalazione da parte dei Dirigenti al RPCT di eventuali conflitti anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT, che deve curare la tenuta di una raccolta sistematica dei casi di astensione verificatisi nell'Ente	N. segnalazioni/N. Dirigenti N. controlli/N. Dirigenti
Rotazione del personale	1. Rotazione delle mansioni mediante attività formativa interna di natura intersettoriale	Per tutto il triennio di validità del PIAO	RPCT e Dirigenti	Intercambiabilità tra più dipendenti nelle singole mansioni, in maniera da disporre di più unità di personale con le necessarie competenze sui singoli procedimenti	
	2. Segregazione delle funzioni	Per tutto il triennio di validità del PIAO	RPCT e Dirigenti	Suddivisione delle fasi procedurali dell'istruttoria e del controllo con assegnazione delle relative mansioni a soggetti diversi.  Affidamento delle mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione alla tipologia di utenza o alle fasi del procedimento.	
Conferimento e	1. Divieto assoluto di	Sempre, ogniqualvolta	Tutti i dipendenti	N. richieste/N.	

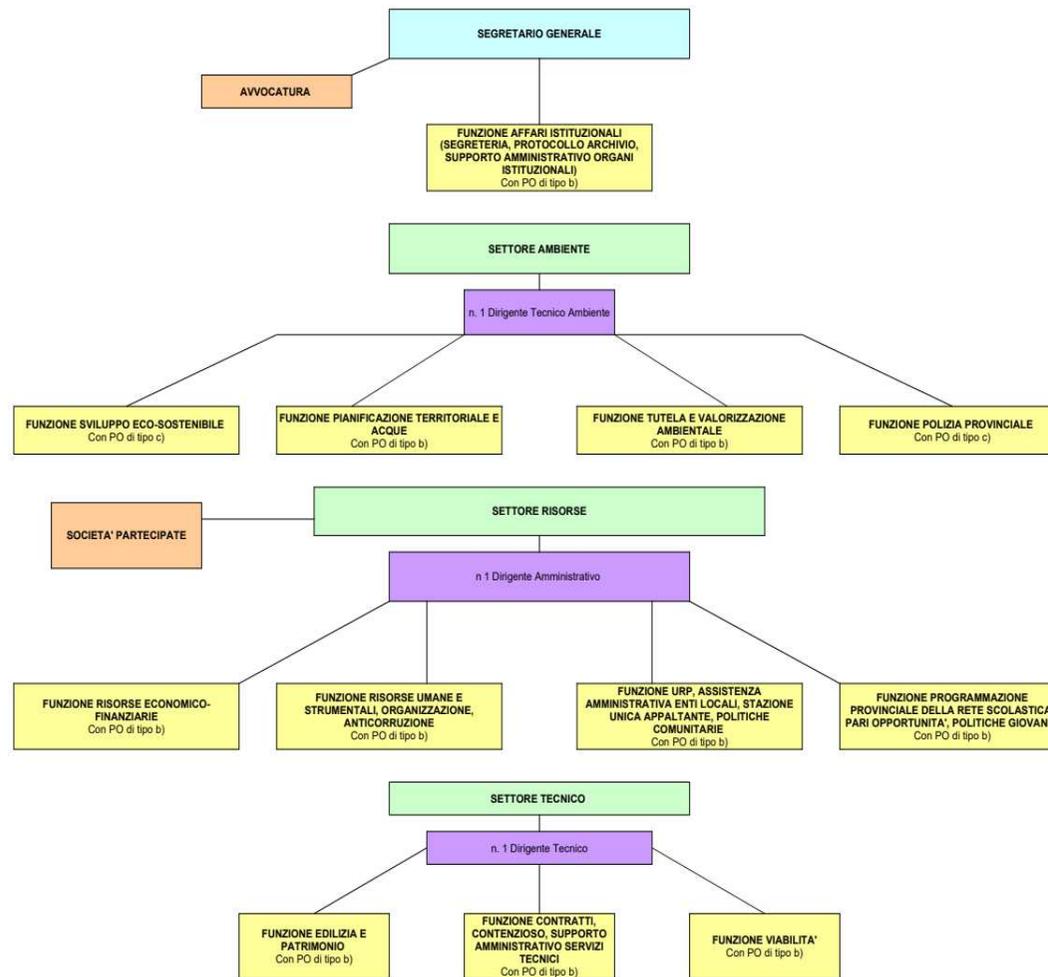
	autorizzazione di incarichi extra-istituzionali	svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	si verifichi la fattispecie		dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
		2. Applicazione della procedura di autorizzazione prevista dai "Criteri per lo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale dipendente della Provincia di Novara" approvati con delibera GP n. 106/2014	Sempre, ogniqualvolta si verifichi la fattispecie	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	1. Obbligo di subordinare il conferimento degli incarichi dirigenziali alla verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità	Sempre, ogniqualvolta venga conferito un incarico	Ufficio Personale	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)
		2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio Personale	N. dichiarazioni aggiornate/N. incarichi (100%)
	Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)	1. Previsione nei bandi di gara o negli prodromici all'affidamento di	Per tutta la durata del PIAO	Uffici che effettuano gli affidamenti	N. operatori economici/N. dichiarazioni

		appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di dichiarazione specifica da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito ad ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001			
		2. Espresa indicazione nei contratti individuali di lavoro sottoscritti dai dipendenti del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. contratti sottoscritti/N. informative inseriti (100%)
		3. Espresa indicazione nelle comunicazioni relative dal servizio dei dipendenti del divieto	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. cessazioni/N. informative rese (100%)

	di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001			
	4. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione del servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio di attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti  N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e Codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di commissioni e	1. Acquisizione della dichiarazione di	Ogniqualvolta si debba procedere alla	Dirigenti per i dipendenti/RTPC per i	N. controlli/N. nomine o assegnazioni

	assegnazione agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la PA	assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001	formazione di commissioni o ad assegnazioni agli uffici	Dirigenti	
	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del PIAO	Dirigenti/Titolari di incarichi di PO/EQ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dal Nucleo di Valutazione > 1,2
COMPLETEZZA DEL CONTENUTO		Valore medio come attestato dal Nucleo di Valutazione > 1,7			
COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI					
AGGIORNAMENTO					
		APERTURA DEL FORMATO			
<p>Si rimanda all'<b>Allegato 2</b> per l'individuazione e la programmazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</b>            In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente PIAO per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione, attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter verificare lo stato di attuazione e l'adeguatezza delle misure stesse, nonché il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio e, in caso di scostamenti, di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, nonché di intraprendere le iniziative più adeguate.            Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti e i titolari di incarichi di EQ, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza, e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.            Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza delle misure contenute nel presente PIAO si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.            Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione annuale predisposta dal RPCT entro il 15         </li> </ul>					

	<p>dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Programmazione della trasparenza</b>          Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il RPCT e tutte le strutture della Provincia di Novara attraverso i rispettivi Dirigenti e titolari di incarichi di EQ.          Nella tabella di cui all'<b>Allegato 3</b> sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.</li> </ul>
<p><b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA – Obiettivi di miglioramento dello stato di salute organizzativa dell'Ente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organigramma</b> approvato con decreto del Presidente n. 69/2021:</li> </ul>



Funzioni confermate o delegate dalla Regione Piemonte con Legge n. 23/2015

11 - Difesa del suolo, con specifico riferimento allo svolgimento delle funzioni in materia di attività estrattiva nell'ambito del Settore Ambiente

15 - Caccia e pesca nelle acque interne nell'ambito del Settore Ambiente

Autorizzazioni e organizzazione reti trasporti nell'ambito del Settore Tecnico

Servizi di protezione civile nell'ambito del Settore Tecnico

Politiche Giovanili - Valorizzazione beni di interesse storico artistico e altre attività culturali nell'ambito del Settore Risorse

6 - Turismo nell'ambito del Settore Risorse

7 - Sport e tempo libero nell'ambito del Settore Risorse

CD. QUOTA 40% DEL 10%  
(funzioni trasversali di supporto a quelle conferite o delegate)  
nell'ambito del Settore Risorse

- **Livelli di responsabilità organizzativa:**

La responsabilità gestionale facente capo alle figure dirigenziali è riferita alle strutture organizzative denominate Settori, a loro volta articolati in Funzioni ed Uffici. Nell'ambito delle Funzioni la responsabilità gestionale è parzialmente delegata ai titolari di incarichi di elevata qualificazione.

**N. di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali:**

Con decreto del Presidente n. 69/2021 è stata approvata, in applicazione degli indirizzi formulati dal Nucleo di Valutazione, la graduazione delle posizioni dirigenziali ed è stata individuata, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali relative al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali, il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di graduazione.

In particolare, la graduazione è stata effettuata utilizzando i seguenti fattori di valutazione:

- 1) risorse gestite: numerosità e varietà professionale del personale coordinato: peso 15%
- 2) funzioni coordinate: peso 15%
- 3) risorse gestite: entità delle risorse finanziarie gestite: peso 15%
- 4) responsabilità e rischi associati alle attività e alle competenze assegnate alla posizione dirigenziale: peso 20%
- 5) rilevanza strategica del Settore rispetto alle funzioni proprie della Provincia di Novara (esprime la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione dirigenziale riveste nelle politiche dell'Ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo): peso 15%
- 6) ampiezza dei destinatari delle attività, dei processi e dei procedimenti attribuiti alla posizione dirigenziale: peso 20%

In applicazione dei sopra indicati fattori di valutazione sono state individuate le seguenti fasce:

fascia a): punteggio uguale o superiore a 81/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 44.000,00

fascia b): punteggio superiore a 61 punti e minore di 80/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 39.000,00

fascia c): punteggio minore o uguale a 60/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 23.000,00.

Attualmente le n. 3 posizioni dirigenziali istituite presso l'Ente risultano in fascia a).

**N. di fasce per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione:**

Con il succitato decreto presidenziale n. 69/2021 è stata altresì approvata, ai sensi della Disciplina dell'area delle posizioni organizzative ratificata con precedente decreto n. 66/2019, la graduazione delle posizioni organizzative proposta dalla Conferenza dei Dirigenti ed è stata individuato, sempre sulla base della predetta Disciplina, il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di

graduazione.

In particolare, la graduazione è stata effettuata utilizzando i seguenti fattori di valutazione:

- 1) risorse gestite: numerosità e varietà professionale del personale coordinato: peso 5%
- 2) risorse gestite: entità delle risorse finanziarie gestite in collaborazione con il Dirigente: peso 7,5%
- 3) responsabilità e rischi associati alle attività e alle competenze assegnate all'incarico di elevata qualificazione: peso 20%
- 4) incidenza dell'incarico di elevata qualificazione rispetto alle funzioni proprie della Provincia di Novara; in particolare, rilevanza delle competenze attribuite rispetto ai processi di gestione, per il funzionamento efficace delle strutture dell'Ente e per l'attuazione degli obiettivi prioritari dell'Amministrazione: peso 15%
- 5) ampiezza dei destinatari delle attività, dei processi e dei procedimenti attribuiti all'incarico di elevata qualificazione: peso 10%
- 6) livello di discrezionalità e autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi del Dirigente, per impostare, coordinare e monitorare attività amministrative caratterizzate da complessità e variabilità di interventi: peso 20%
- 7) complessità dell'attività relazionale con l'utenza interna ed esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale dell'Ente, con connesso livello di rischio, anche di conflitti e di immagine per l'Istituzione: peso 15%
- 8) livello di specializzazione e innovatività delle competenze richieste in coerenza con la mission dell'Ente: peso 7,5%.

In applicazione dei sopra indicati fattori di valutazione sono state individuate le seguenti fasce:

fascia a): punteggio uguale o superiore a 90/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 16.000,00

fascia b): punteggio superiore a 59/100 ed inferiore a 90/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 11.000,00

fascia c): punteggio inferiore o uguale a 59/100 - retribuzione di posizione annua pari ad € 6.000,00.

Attualmente dei n. 12 incarichi di elevata qualificazione istituiti presso l'Ente n. 10 risultano in fascia b) e n. 2 in fascia c).

- **Ampiezza media delle unità organizzative** in termini di numero di dipendenti in servizio:
  - Struttura facente capo al Segretario Generale: n. 9 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali
  - Settore Ambiente: n. 16 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 7 unità di Polizia Provinciale in avvalimento dalla Regione Piemonte e n. 11 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 34 addetti
  - Settore Risorse: n. 28 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 5 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 33 addetti

- Settore Tecnico: n. 45 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 2 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 47 addetti.

- **Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di particolare rilevanza anche nell'ambito della pubblica amministrazione e, per tale motivo, in base agli obiettivi delineati dall'art. 5 del DL n. 36/2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno elaborato le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", così da supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

A seguito dell'avvenuta ricostituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), di cui alla determinazione n. 2257 del 26/09/2023, con nota prot. n. 1632 del 26/01/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza di tale organo sugli obiettivi e sulle azioni per la parità di genere di seguito elencati. In riscontro alla predetta richiesta il CUG, con nota assunta al protocollo dell'Ente in pari data, al n. 1647, ha espresso parere favorevole.

Analogamente, con nota prot. n. 1629 del 26/01/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consiglieria di parità della Provincia di Novara, che, in riscontro a tale richiesta, con nota assunta al protocollo dell'Ente in pari data, al n. 1677, ha espresso parere favorevole.

Di seguito si riportano pertanto gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'Ente, facendo presente che trattasi di programmazione che potrà esser oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi e delle azioni stesse.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
% uomini e donne per area	Dirigenza: Donne: 33,33% Uomini: 66,66%	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)
	Area dei Funzionari e	Mantenimento delle	Mantenimento delle	Mantenimento delle

		dell'elevata qualificazione: Donne: 58,62% Uomini: 38,17%	% attuali	% attuali	% attuali
		Area degli Istruttori: Donne: 44% Uomini: 56%	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali
		Area degli Operatori esperti: Donne: 45,45% Uomini: 54,55%	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali
		Area degli Operatori: Donne: 0% Uomini: 100%	Mantenimento delle % attuali (considerato che trattasi di area con una sola posizione di lavoro)	Mantenimento delle % attuali (considerato che trattasi di area con una sola posizione di lavoro)	Mantenimento delle % attuali (considerato che trattasi di area con una sola posizione di lavoro)
Differenza media retribuzioni complessive		Differenza media annua per retribuzioni: Uomini: - € 591,82	Con riferimento alla differenza media annua per retribuzioni: mantenimento del valore attuale (vista la differenza minima e considerato che nel 2023 si è registrata un'inversione di tendenza in favore delle donne, che nel	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale
		Differenza media annua per corrispettivi spettanti per incarichi extra-istituzionali autorizzati: Donne: - € 80,62			

		877,27	2022 percepivano mediamente - € 2.638,43 rispetto agli uomini) Idem per la differenza media annua per incarichi extra-istituzionali (anche in questo caso vista la differenza minima tra uomini e donne e considerato che nel 2023 il divario si è praticamente azzerato, passando da - € 877,27 a - € 80,62)		
% donne e uomini titolari di part-time	Donne: 10,48% sul totale dei dipendenti, pari al 22% del personale di genere femminile Uomini: 3,81% sul totale dei dipendenti, pari al 7,27% del personale di genere maschile		Riduzione di 1 ulteriore punto percentuale del divario tra donne e uomini (rispetto al 2022, nel 2023 si è già registrata una riduzione di oltre due punti percentuali di tale divario)	Riduzione di 1 ulteriore punto percentuale del divario tra donne e uomini	Riduzione di 1 ulteriore punto percentuale del divario tra donne e uomini
% donne e uomini fruitori di permessi ex lege n. 104/1992 per l'accudimento di	Donne: 6,67% sul totale dei dipendenti, pari al 14% del personale di genere		Mantenimento delle % attuali (considerato che la differenza è di soli 1,91 punti	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali

familiari e n. medio di gg. fruiti su base annuale	femminile Uomini: 4,76% sul totale dei dipendenti, pari al 9,09% del personale di genere maschile	percentuali e che, rispetto al 2022, nel 2023 è già stata registrata una diminuzione di quasi due punti percentuali tra uomini e donne)		
	Donne: 16,5 gg. pro-capite Uomini: 16 gg. pro-capite	Mantenimento del valore attuale (vista la differenza minima e considerato che, rispetto al 2022, nel 2023 si è registrata una diminuzione di 4,5 gg. tra uomini e donne)	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale
% donne e uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	Donne: 33,33% sul totale dei dipendenti, pari al 70% del personale di genere femminile Uomini: 11,43% sul totale dei dipendenti, pari al 21,82% del personale di genere maschile	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale
N. medio di gg. di congedo parentale fruito su base annuale da donne e uomini (esclusa la maternità)	Donne: 82 gg. Uomini: 8 gg.	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne

obbligatoria)				
N. medio di gg. di formazione fruiti da donne e uomini su base annuale	Donne: 3 gg. Uomini: 2 gg.	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale
<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b>            La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione rappresenta un'importante sfida per il futuro del Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) ha pubblicato l'aggiornamento 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, che costituisce uno strumento essenziale per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. In tale prospettiva, mediante il ricorso all'apposita applicazione on-line resa disponibile da AGID, si definiscono innanzitutto gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2024, come specificato nel seguente prospetto:         </li> </ul>				
Obiettivo tematico:		Sito web istituzionale		
Intervento da realizzare:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo</li> <li>- Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito</li> </ul>		
Obiettivo tematico:		Formazione		
Intervento da realizzare:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività formativa su aspetti tecnici</li> </ul>		
Obiettivo tematico:		Organizzazione del lavoro		
Intervento da realizzare:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piano per l'utilizzo del lavoro agile di cui alla sotto-sezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile"</li> </ul>		
Obiettivo tematico:		Sito intranet		
Intervento da realizzare:		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo</li> </ul>		

L'Amministrazione, in ossequio a quanto previsto dal Piano triennale per l'informatica nella PA aggiornamento 2022-2024, intende proseguire nella migrazione dei propri servizi verso soluzioni cloud qualificate nel rispetto di quanto previsto dalle Circolari AGID e, successivamente, dal Regolamento cloud e infrastrutture: il completamento di tale migrazione continuerà ad essere graduale, essendo subordinato al reperimento delle risorse per sostenere nel tempo l'onere finanziario di tale soluzione. Per il 2024 è prevista l'adesione al servizio regionale in cloud relativo al portale TEOnline relativo alla digitalizzazione dei trasporti eccezionali.

Di seguito si riportano invece gli ulteriori obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute digitale dell'Ente, facendo presente che trattasi di programmazione che potrà esser oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi e delle azioni stesse.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
N. servizi interamente online	2	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti
N. di servizi a pagamento che consentono l'uso di PagoPA	37	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali/n. totale di comunicazioni inviate ad imprese e PPAA	100%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
Procedure di gestione presenze, assenze, ferie e permessi e di	Sì	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza

protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzate				
Atti sottoscritti con firma digitale/totale atti protocollati in uscita	100%	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
Costi sostenuti in investimenti per ITC/costi totali per ITC	25,5%	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili
N. di pc portatili in uso	30	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile
% pc portatili sul totale dei dipendenti che utilizzano il pc	31,25%	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile
Smartphone in uso	47 (pari al 100% delle necessità di servizio esplicitate dai Dirigenti)	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
% dipendenti abilitati alla connessione via VPN	100%	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
Dipendenti con firma digitale	100% dei dipendenti con potere di firma	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza

- **Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione consente di valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e, pertanto, rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Di seguito si riportano pertanto gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente, facendo presente che trattasi di programmazione che potrà esser oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi e delle azioni stesse.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	30,87%	32,54%	33,20%	30,71%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base di parametri individuati dal Ministero dell'Interno	1 parametro positivo	1 parametro positivo	1 parametro positivo	1 parametro positivo
Incidenza dei procedimenti di esecuzione sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza	-4,34	-6	-6	-6

	sia per i residui				
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<p>In questa sezione del PIAO l'Ente definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti sinteticamente descritte nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio e fase di sviluppo avanzato.</p> <p>Nell'arco del triennio 2024-2026 l'Ente è chiamato a raggiungere una fase di sviluppo avanzato, in cui tutte le dimensioni indicate devono essere monitorate.</p> <p>Anche in questo caso la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi stessi.</p> <p>Nello specifico, in esito alla sperimentazione condotta nel 2023, nel 2024 l'Amministrazione intende rimodulare le modalità di espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile in uso presso l'Ente secondo i seguenti criteri, ritenuti maggiormente funzionali ad uno sviluppo del lavoro agile quale <i>"volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori"</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- riduzione delle giornate lavorabili in modalità agile su base settimanale (da n. 2 giorni a n. 1 giorno) e conseguente aumento delle giornate lavorate in presenza (da n. 3 giorni a n. 4 giorni alla settimana)</li> <li>- reintroduzione della possibilità di distribuire le giornate lavorabili in modalità agile lungo l'intero arco della settimana (da lunedì a venerdì), con contestuale introduzione dell'obbligo di presenza del 50% del personale che, nell'ambito alle singole Funzioni nelle quali sono articolati i Settori, è adibito ad attività svolgibili in modalità agile</li> <li>- introduzione dell'obbligo, in capo ai dipendenti che fruiscono dello lavoro agile, di rendersi reperibili durante le fasce di contattabilità attraverso l'attivazione dell'inoltro di chiamata dal telefono dell'ufficio al proprio telefono personale</li> <li>- mantenimento delle attività attualmente considerate eseguibili in modalità agile, senza alcuna modifica (alla data di redazione del presente PIAO, le attività che non possono essere svolte in modalità agile sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di segreteria a supporto del Presidente</li> <li>- attività di segreteria a supporto del Segretario Generale</li> <li>- attività di spettanza del Servizio di Anticamera</li> <li>- attività di vigilanza sul territorio di pertinenza della Polizia Provinciale</li> <li>- attività di presidio, sia tecnico che manutentivo, della rete stradale di competenza provinciale</li> <li>- attività di presidio, sia tecnico che manutentivo, del patrimonio immobiliare di spettanza provinciale)</li> </ul> </li> <li>- accesso al lavoro agile mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali, nei quali dovranno essere</li> </ul>				

specificati sia il giorno nel quale il dipendente lavorerà da remoto, sia l'obiettivo da raggiungere mediante la resa della prestazione lavorativa in modalità agile  
 - applicazione delle sopra esposte modalità di lavoro agile in via sperimentale fino al 31/12/2024, con impegno dell'Amministrazione ad incontrare nuovamente la parte sindacale durante il prossimo mese di giugno, al fine di effettuare ulteriori valutazioni in ordine alla possibilità di ampliare, nel secondo semestre dell'anno, il numero delle attività eseguibili in modalità agile

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO</b>	<b>TARGET 2° ANNO</b>	<b>TARGET 3° ANNO</b>
Approvazione - aggiornamento Piano Operativo Lavoro Agile (POLA)	Sì nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO
Unità dei ruoli provinciali (inclusa la Polizia Provinciale ed esclusi i dipendenti regionali distaccati) in lavoro agile	48	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto
Totale unità in lavoro agile/totale dipendenti dei ruoli provinciali (inclusa la Polizia Provinciale ed esclusi i dipendenti regionali distaccati)	48/105 pari al 46%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale
% banche dati consultabili in lavoro	100%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale

	agile						
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:</b></li> </ul>						
	- Consistenza in termini quantitativi:						
	<b>Personale in servizio al 31/12/2023</b>						
		Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Dirigenti	Totale
	Dipendenti dei ruoli provinciali	1	22	45	27	3	98
	Polizia Provinciale in avvalimento	0	0	5	2	0	7
	Personale regionale in distacco	0	5	8	5	0	18
	Totale	1	27	58	34	3	123
	- Descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione alle aree e ai profili professionali presenti:						
	<b>Dipendenti dei ruoli provinciali</b>						
	Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari		
Area degli Operatori	0	0	0	0	1		
Area degli Operatori Esperti	13	6	0	0	3		
Area degli	25	18	1	1	0		

Istruttori					
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	15	10	1	1	0
Dirigenti	1	2	0	0	0
Totale	54	36	2	2	4
<b>Dipendenti dei ruoli provinciali</b>					
Area di inquadramento	Area di attività	Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte		
Operatori	Servizi Ausiliari	Commesso	1		
Operatori Esperti	Amministrativa	Applicato	5		
		Addetto Amministrativo con altresì mansioni operative	1		
		Collaboratore Amministrativo	7		
	Tecnica	Operaio Specializzato	2		
		Cantoniere Specializzato	2		
		Capo Operaio	1		
		Capo Cantoniere	1		
	Servizi Ausiliari	Commesso – Messo Notificatore	2		
		Custode – Addetto Amministrativo	1		
Istruttori	Amministrativa	Istruttore Amministrativo	25		

		Tecnica	Istruttore Tecnico Ambiente	1	
			Perito Elettrotecnico	1	
			Perito Chimico	1	
			Disegnatore Progettista	1	
			Geometra	10	
			Capo Cantoniere Sorvegliante	4	
		Informatica	Perito Informatico	1	
		Vigilanza	Agente Scelto di Polizia Provinciale	1	
		Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Istruttore Direttivo Amministrativo	10
	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile			1	
	Funzionario Amministrativo			4	
	Tecnica		Architetto Progettista	1	
			Istruttore Direttivo Tecnico	6	
			Funzionario Tecnico	3	
			Informatica	Analista di Sistema	1
	Vigilanza		Istruttore Direttivo di Polizia Provinciale	1	
	Dirigenti		Amministrativa	Dirigente del Settore Risorse	1
			Tecnica	Dirigente Tecnico del Settore Ambiente	1
		Dirigente Tecnico del Settore Tecnico		1	

<b>Polizia Provinciale in avvalimento</b>					
	Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
Area degli Operatori	0	0	0	0	0
Area degli Operatori Esperti	0	0	0	0	0
Area degli Istruttori	0	0	0	5	0
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	0	2	0
Dirigenti	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Polizia Provinciale in avvalimento</b>					
Area di inquadramento	Area di attività	Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte		
Istruttori	Vigilanza	Agente di Polizia Provinciale	1		
		Agente Scelto di Polizia Provinciale	4		
		Assistente di Polizia	1		

			Provinciale		
Funzionari ed elevata qualificazione	Vigilanza		Commissario di Polizia Provinciale	2	
<b>Dipendenti regionali in distacco</b>					
	Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
Area degli Operatori	0	0	0	0	0
Area degli Operatori Esperti	2	1	0	0	2
Area degli Istruttori	6	2	0	0	0
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	1	4	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0	0
Totale	9	7	0	0	2
<b>Dipendenti regionali in distacco</b>					
Area di inquadramento	Area di attività	Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte		
Operatori Esperti	Amministrativa	Applicato	1		

	Istruttori		Videoterminalista	1	
		Tecnica	Collaboratore Professionale Protezione Civile	1	
		Servizi Ausiliari	Commesso – Messo Notificatore	2	
		Amministrativa	Istruttore Amministrativo	6	
		Tecnica	Perito Agrario	1	
			Geometra	1	
	Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Funzionario Addetto ad Attività giuridico-amministrative e di controllo	1	
			Tecnica	Istruttore Direttivo Tecnico	1
			Funzionario Addetto ad Attività in materia di agricoltura e foreste	1	
			Funzionario addetto ad attività tecniche del territorio	1	
			Funzionario Tecnico	1	
	<b>Riepilogo (Dipendenti dei ruoli provinciali+Polizia Provinciale in avvalimento+Dipendenti regionali in distacco)</b>				
	Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
Area degli	0	0	0	0	1

Operatori					
Area degli Operatori Esperti	15	7	0	0	5
Area degli Istruttori	31	20	1	6	0
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	16	14	1	3	0
Dirigenti	1	2	0	0	0
Totale	63	43	2	9	6
<b>Riepilogo (Dipendenti dei ruoli provinciali+Polizia Provinciale in avvalimento+Dipendenti regionali in distacco)</b>					
Area di inquadramento	Area di attività	Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte		
Operatori Operatori Esperti	Servizi Ausiliari Amministrativa	Commesso	1		
		Applicato	6		
		Addetto Amministrativo con altresì mansioni operative	1		
		Videoterminalista	1		
		Collaboratore Amministrativo	7		
	Tecnica	Operaio Specializzato	2		
		Cantoniere Specializzato	2		
		Capo Operaio	1		

		Servizi Ausiliari	Capo Cantoniere	1	
			Collaboratore Professionale Protezione Civile	1	
			Commesso – Messo Notificatore	4	
			Custode – Addetto Amministrativo	1	
	Istruttori	Amministrativa	Istruttore Amministrativo	31	
			Tecnica	Istruttore Tecnico Ambiente	1
		Perito Elettrotecnico		1	
		Perito Chimico		1	
		Perito Agrario		1	
		Disegnatore Progettista		1	
		Geometra		11	
		Capo Cantoniere Sorvegliante		4	
		Informatica		Perito Informatico	1
				Vigilanza	Agente di Polizia Provinciale
		Agente Scelto di Polizia Provinciale			4
		Assistente di Polizia Provinciale	1		
	Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Istruttore Direttivo Amministrativo	10	
			Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	1	
			Funzionario Amministrativo	4	
			Funzionario Addetto ad attività giuridico-	1	

		Tecnica	amministrative e di controllo		
			Architetto Progettista	1	
			Istruttore Direttivo Tecnico	7	
			Funzionario Addetto ad Attività in materia di agricoltura e foreste	1	
			Funzionario Addetto ad attività tecniche del territorio	1	
			Funzionario Tecnico	4	
			Informatica Vigilanza	Analista di Sistema	1
				Istruttore Direttivo di Polizia Provinciale	1
				Commissario di Polizia Provinciale	2
	Dirigenti	Amministrativa	Dirigente del Settore Risorse	1	
			Tecnica	Dirigente Tecnico del Settore Ambiente	1
				Dirigente Tecnico del Settore Tecnico	1

- **Programmazione strategica delle risorse umane:**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente stesso. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia, nonché sullo stato dell'arte delle procedure di reclutamento previste dalla precedente programmazione dei fabbisogni di personale si rimanda al DUP 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 18/10/2023 - previo parere favorevole espresso con verbale n. 15/2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 - consultabile in Amministrazione Trasparente al seguente link:

[https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024\\_2026.pdf](https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf)

nonché alle pubblicazioni relative alle diverse fasi delle procedure selettive, rinvenibili in Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso al seguente link:

<https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/BandiConcorso/bandiconcorso.php>

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

Al fine di calcolare la capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'Ente, occorre fare riferimento alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, come integrato dal Decreto attuativo emanato dal Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in data 11 gennaio 2022. In particolare, secondo le succitate disposizioni le Province possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. In applicazione delle succitate disposizioni, la capacità assunzionale della Provincia di Novara deve essere calcolata facendo riferimento ai seguenti parametri:

- fascia demografica di appartenenza: da 350.000 a 449.999 abitanti,

- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti: 19,1 per cento.

ENTRATE CORRENTI: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.	2020	2021	2022	MEDIA
entrate tit I	25.261.979,73	26.068.120,33	23.411.846,36	
entrate tit II	12.259.949,40	6.594.378,23	9.869.999,54	
entrate tit III	2.906.542,03	1.849.677,85	1.843.232,95	
<b>TOTALE</b>	<b>40.428.471,16</b>	<b>34.512.176,41</b>	<b>35.125.078,85</b>	<b>36.688.575,47</b>
FCDE stanziato in bilancio			169.584,29	
<b>MEDIA AL NETTO DEL FCDE</b>				<b>36.518.991,18</b>
<b>VALORE SOGLIA 19,1%</b>				<b>6.975.127,32</b>
<b>SPESA DI PERSONALE:</b> impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.	<b>2019</b> 4.929.891,42		4.940.603,92	
spesa polizia provinciale	<b>2019</b> 243.583,17		228.430,89	Spesa 2022 rendicontata a RP (pari ad € 243.527,45) al netto dell'IRAP (pari ad € 15.096,56)
40% spesa ambiente	<b>2019</b> 151.920,46		151.921,46	
<b>TOTALE COMPETENZE FINANZIATE</b>	<b>2019</b> 395.503,63		380.352,35	
<b>SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPETENZE FINANZIATE</b>	<b>2019</b> 4.534.387,79		4.560.251,57	

INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLA MEDIA  
DELLE ENTRATE CORRENTI SL NETTO DEL FCDE

0,124873427

Come si evince dal sopra riportato prospetto, la Provincia di Novara si colloca al di sotto del valore soglia, indicato nel D.M. 11 gennaio 2022 e, pertanto, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, può incrementare la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 25% nel 2024, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e dello stesso valore soglia. Ai sensi di tale disposizione, l'Ente dispone dunque di una capacità assunzionale teorica pari ad € 1.133.596,95.

**b) stima delle cessazioni del servizio** effettuata sulla base della vigente disciplina:

Al momento le cessazioni dal servizio determinate da trasferimenti presso altri Enti a seguito di mobilità esterna o da pensionamenti - che dovranno essere oggetto di sostituzione per gli anni 2024/2025 - sono le seguenti:

Decorrenza cessazione	Profilo professionale	Area	Settore - Funzione
01/01/2024	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Settore Risorse – Funzione URP, Assistenza amministrativa Enti locali, Stazione Unica Appaltante, Politiche comunitarie
16/02/2024	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Settore Risorse – Funzione URP, Assistenza amministrativa Enti locali, Stazione Unica Appaltante, Politiche comunitarie
01/04/2024	Commissario di Polizia Provinciale (unità in avvalimento)	Funzionari ed elevata qualificazione	Settore Ambiente – Funzione Polizia Provinciale
01/10/2024	Cantoniere Specializzato	Operatori esperti	Settore Tecnico – Funzione Viabilità
25/11/2024	Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionari ed elevata qualificazione	Settore Risorse – Funzione Programmazione Provinciale della Rete Scolastica, Pari Opportunità, Politiche Sociali

	01/01/2025	Capo Operaio	Operatori esperti	Settore Tecnico – Funzione Edilizia e Patrimonio										
<p>Di seguito si riporta altresì l'ulteriore cessazione dal servizio - determinata da assunzione presso altro Ente a seguito di scorrimento di graduatoria concorsuale e, pertanto, con diritto del dipendente interessato alla conservazione del posto, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione – che, in caso di mancato rientro in servizio entro il termine sopra indicato, dovrà essere oggetto di sostituzione:</p>														
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="521 448 848 523">Decorrenza cessazione</th> <th data-bbox="848 448 1453 523">Profilo professionale</th> <th data-bbox="1453 448 1704 523">Categoria/Area</th> <th colspan="2" data-bbox="1704 448 2141 523">Settore - Funzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="521 523 848 632">04/03/2024</td> <td data-bbox="848 523 1453 632">Istruttore Amministrativo</td> <td data-bbox="1453 523 1704 632">Istruttori</td> <td colspan="2" data-bbox="1704 523 2141 632">Settore Tecnico – Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici</td> </tr> </tbody> </table>					Decorrenza cessazione	Profilo professionale	Categoria/Area	Settore - Funzione		04/03/2024	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Settore Tecnico – Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici	
Decorrenza cessazione	Profilo professionale	Categoria/Area	Settore - Funzione											
04/03/2024	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Settore Tecnico – Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici											
<p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale</b> in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base del potenziamento di servizi/attività/funzioni:  Proprio alla luce delle sopra elencate cessazioni dal servizio è stata effettuata, da parte della Dirigenza, un'ulteriore ricognizione dei fabbisogni di personale, da cui è emersa come prioritaria la necessità di assicurare un presidio adeguato delle funzioni fondamentali di spettanza dell'Ente, mediante la sostituzione del personale già cessato o in procinto di cessare per accedere al trattamento di quiescenza (nonché delle ulteriori cessazioni dal servizio determinate da assunzioni presso altro Ente a seguito di vittoria di concorso o di scorrimento di graduatoria concorsuale - in questa ultima ipotesi si potrà però procedere alla sostituzione solo in caso di mancato rientro in servizio del dipendente interessato entro il termine contrattualmente previsto).</p> <p>Nello specifico si tratta delle seguenti posizioni di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 2 Istruttori Amministrativi – Area degli Istruttori, da assegnare al Settore Risorse Funzione URP, Assistenza amministrativa Enti locali, Stazione Unica Appaltante, Politiche comunitarie</li> <li>- n. 1 Istruttore Direttivo per lo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa a supporto delle funzioni conferite dalla Regione Piemonte - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - da assegnare alla Polizia Provinciale (trattandosi di un'unità di personale in avvalimento, la relativa spesa sarà sostenuta dalla Regione Piemonte),</li> <li>- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, da destinare al</li> </ul>														

Settore Risorse - Funzione Programmazione Provinciale della Rete Scolastica, Pari Opportunità, Politiche Sociali

- n. 2 Capo Cantonieri Sorveglianti – Area degli Istruttori, da destinare al Settore Tecnico – Funzione Viabilità

Nell'ambito di tale ricognizione è altresì emersa la necessità di rafforzare l'operatività del servizio di Polizia Provinciale, mediante il temporaneo affidamento di un apposito incarico extra-istituzionale, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Occorre altresì affidare un incarico ad un soggetto con esperienza di almeno tre anni nella gestione dei piani economici finanziari e dei rischi, necessario ai fini della qualificazione della Stazione Unica Appaltante secondo i criteri delineati nell'Allegato II.4 del nuovo Codice dei contratti pubblici, rubricato "Qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza".

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:**

**a)** in linea di continuità con le pregresse annualità ed in applicazione della vigente disciplina regolamentare, la Provincia di Novara si prefigge l'obiettivo, anche per il 2024, di rispondere alle eventuali criticità ed esigenze organizzative che dovessero emergere, modificando, laddove necessario od opportuno, la distribuzione del personale dipendente nell'ambito del medesimo Settore o tra Settori diversi, allo scopo di ottimizzare l'allocazione delle risorse umane e di utilizzarne la specifica e particolare professionalità, attitudine ed esperienza, in funzione delle priorità strategiche dell'Amministrazione;

**b)** al medesimo scopo, l'Ente si prefigge l'ulteriore scopo di valorizzare le professionalità interne, mediante i diversi percorsi praticabili di sviluppo di carriera, funzionali allo sviluppo dell'inquadramento professionale del personale dipendente.

A tal fine si provvederà, tra l'altro:

- a procedere all'effettuazione delle seguenti progressioni tra le aree:

- ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, quarto periodo del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15 CCNL 16/11/2022 – cd. progressioni ordinarie):
  - n. 2 progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per la figura professionale di Istruttore Amministrativo;
- ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 13, commi 6-8 del CCNL 16/11/2022 – cd. progressioni straordinarie):
  - n. 1 progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo.

- **Strategia di copertura del fabbisogno di personale:**

Al fine di coprire i posti di cui trattasi, la Provincia di Novara intende:

- laddove possibile in relazione alle figure professionali ricercate, scorrere graduatorie concorsuali precedentemente approvate ed ancora efficaci,
- espletare apposite procedure selettive, laddove opportuno anche dando applicazione all'art. 3, comma 8 della Legge n. 56/2019, che, fino al 31 dicembre 2024, consente di esperire le procedure concorsuali senza previo svolgimento delle procedure di mobilità, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego.

- **Formazione del personale:**

- a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze:**

La Provincia di Novara intende promuovere la riqualificazione e il potenziamento delle competenze trasversali, sia tecniche che giuridiche, del personale, strutturando gli interventi formativi a partire dalla individuazione delle competenze necessarie a favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, al fine di promuovere lo sviluppo delle risorse umane mediante l'accesso a competenze avanzate di carattere professionale, necessarie a seguito del depauperamento di conoscenze ed esperienze determinato dal processo di riordino delle province, avviato con l'entrata in vigore della Legge n. 56/2014.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale dell'Ente rientra in via prioritaria lo sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Provincia di Novara intende implementare il numero dei dipendenti ammessi al percorso formativo messo a disposizione del Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus". In particolare, secondo le indicazioni contenute nella direttiva sulla formazione emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 23 marzo 2023, l'Ente, avendo già assicurato nel 2023 il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte del 30% dei propri dipendenti, nel biennio 2024 - 2025 intende conseguire il seguente obiettivo:

- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024
- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Con particolare riferimento alla transizione amministrativa, ai fini della qualificazione della Stazione Unica

Appaltante secondo i criteri delineati nell'Allegato II.4 del nuovo Codice dei Contratti pubblici, rubricato "Qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza", la Provincia di Novara intende rafforzare le competenze e le conoscenze del personale addetto alla Stazione Unica Appaltante, cui verrà somministrata una formazione tesa a completare i requisiti già posseduti, ai fini della formazione di base e di quella specialistica (per "formazione base" si intendono le attività formative che prevedano, per ciascuna unità di personale, il rilascio di un attestato di partecipazione, che abbiano una durata complessiva di almeno 20 ore, realizzate anche in modalità FAD - per il computo della soglia delle 20 ore riferite a ciascuna unità di personale, sono valutabili anche attività formative di durata inferiore, purché di almeno 4 ore e che prevedano il rilascio dell'attestato di partecipazione; per "formazione specialistica" si intendono i corsi di formazione con attestato di superamento di una prova di valutazione finale, che abbiano una durata complessiva di almeno 60 ore, erogati anche a distanza, purché con modalità sincrona interattiva - a titolo esemplificativo: master di I° livello, corsi di perfezionamento universitario, corsi avanzati SNA, purché, singolarmente considerati, di durata non inferiore a 30 ore; lo stesso dipendente può essere conteggiato anche per più di una tipologia (base, specialistica, avanzata) di formazione). Pertanto, oltre ad assicurare la partecipazione degli addetti alla SUA al corso di formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici disponibile sulla piattaforma "Syllabus", per tali dipendenti verranno attivati tutti i percorsi formativi utili ai fini della predetta qualificazione prevista dal D.Lgs. n. 39/2023.

Per quanto concerne la transizione ecologica, l'Ente ha in programma di promuovere la crescita professionale dei dipendenti in forze al Settore Ambiente, attraverso il percorso formativo di "Syllabus" dedicato alla trasformazione sostenibile per gli enti territoriali ed avente ad oggetto gli obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.

Tra gli ambiti e le materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" del presente documento, rientrano i temi di ampio respiro dell'etica e legalità, in quanto imprescindibile misura di prevenzione e contrasto della corruzione, e quello della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Pertanto anche in tali ambiti verrà garantita l'erogazione di idonei percorsi formativi.

A seguito di segnalazione da parte dei Dirigenti di riferimento, si provvederà altresì a somministrare, nel limite delle risorse finanziarie disponibili, la formazione specialistica su temi di elevata specializzazione ai singoli dipendenti interessati.

#### **b) Risorse interne ed esterne**

Per la predetta attività formativa si farà ricorso, oltre che all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica mediante l'adesione alla piattaforma "Syllabus", ad ulteriori soggetti esterni specializzati, nel limite delle risorse finanziarie previste in bilancio a tale scopo, dando atto che, dedotta da tale budget la

quota destinata al finanziamento della formazione di carattere generale, la restante quota, destinata a finanziare la formazione specifica, verrà proporzionalmente suddivisa tra i diversi Settori, in base al numero e alla categoria/area di appartenenza dei dipendenti assegnati.

**c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:**

Per agevolare, da parte del personale dipendente, la partecipazione a percorsi di studio e specializzazione, l'Ente intende favorire il ricorso ai permessi per studio e ai congedi per la formazione.

**Obiettivi e risultati attesi dalla formazione:**

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	15	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
% corsi a distanza/totale corsi	85%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
Totale ore di formazione erogate	1.377	Mantenimento del valore di partenza, visto l'incremento registrato nel 2023 rispetto al 2022, in cui erano state complessivamente erogate n. 1.269 ore di formazione	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
% dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/totale dipendenti in servizio	93%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
% dipendenti che	30%	Ulteriore 25%	Ulteriore 20%	Mantenimento degli

	hanno seguito l'attività formativa in competenza digitali				standard raggiunti
	% ore di formazione erogate a distanza/totale ore corsi	62%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
	Ore di formazione erogate/n. totale dipendenti in servizio	13	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
	Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	Dato non disponibile	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target

#### 4. MONITORAGGIO

	<p>Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del presente PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione dell'Ente. Secondo l'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo-politico-amministrativo, con il supporto della dirigenza, sono tenuti a verificar l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.</p> <p>Il monitoraggio integrato del PIAO della Provincia di Novara sarà effettuato secondo la seguente metodologia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse)</li> <li>In base alla percentuale di realizzazione degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione</li> <li>Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che rappresentano gli obiettivi di Valore Pubblico tramite il sistema di pesature di cui alla sotto-sezione "Valore Pubblico" consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di</li> </ol>
--	--

	programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.
--	--