



COMUNE DI OVADA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025

Indice

Premessa

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

Sottosezione 2.2 - Performance

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.1 - Struttura amministrativa

Sottosezione 3.2 - Organizzazione lavoro agile

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4. Monitoraggio

Premessa

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti e, in forma semplificata, per le restanti pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Successivamente, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, ha individuato i piani preesistenti soppressi e assorbiti dal PIAO;

In ultimo, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, 30 giugno 2022, n. 132 *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, ha definito lo "schema tipo" che deve essere adottato dalle singole Amministrazioni, distinte tra quelle con più di cinquanta dipendenti e fino a cinquanta dipendenti.

L'orizzonte temporale di durata del PIAO è triennale, con aggiornamento annuale a scorrimento.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di portare ad unitarietà diversi strumenti di programmazione dell'Ente, in funzione di una visione organica e integrata delle strategie programmatiche indirizzate, volta ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di 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.

Gli strumenti di programmazione assorbiti nel PIAO, secondo le indicazioni normative, sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 e art. 6-ter del decreto legislativo n.165/2001
- Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60-bis del decreto legislativo n. 165/2001
- Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, della legge n. 244/2007;
- Piano della performance, di cui all'art. 10, commi 1, lettera a) e 1-ter, del decreto legislativo n. 150/2009;
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, di cui all'art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge n. 190/2012;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge n. 124/2015;
- Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006.

L'assorbimento dei Piani sopra indicati nel PIAO mantiene inalterate le relative normative che continuano a rappresentare il quadro normativo di riferimento per le singole sezioni del PIAO.

Sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario che non siano direttamente riconducibili ai suoi contenuti come definiti dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 del Comune di Ovada è strutturato come segue.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione: contiene i dati identificativi dell'Amministrazione.

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico: contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 e relativa Nota di Aggiornamento, che costituiscono, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie di creazione del Valore Pubblico. Al fine dell'integrazione con gli obiettivi di performance, è riportata una tabella di sintesi del collegamento tra le linee programmatiche e gli obiettivi ed indicatori di performance.

Sottosezione 2.2 - Performance: contiene la programmazione degli obiettivi ed indicatori di performance dell'Amministrazione ed individuali, funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

In relazione agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono riportati i contenuti del Piano di Azioni positive, indicanti gli specifici progetti con relativi obiettivi/finalità ed azioni positive.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza: la Sottosezione assorbe i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Gli elementi essenziali della Sottosezione si riassumono come segue:

- Analisi di contesto esterno ed interno
- obiettivi strategici
- soggetti coinvolti
- sviluppo della pianificazione dei rischi corruttivi e della trasparenza, con la valutazione dei rischi e la definizione di misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio
- collegamento con la pianificazione della performance.

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano:

Sottosezione 3.1 - Struttura amministrativa: rappresenta il modello organizzativo dell'Ente.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione lavoro agile: contiene le misure organizzative adottate dall'Ente per lo svolgimento del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale: riporta la programmazione delle risorse umane, valutata tenendo conto della capacità assunzionale e dei limiti della sostenibilità finanziaria e tenendo conto dei bisogni di personale, considerate le cessazioni previste, in relazione allo sviluppo delle linee programmatiche dell'Amministrazione

Sezione 4. Monitoraggio:

L'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, ossia:

- per le Sottosezioni Valore pubblico e Performance è previsto il monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
- per la Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza è previsto il monitoraggio secondo le indicazioni di ANAC
- per la Sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è previsto su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Sezione 1

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Ovada

Via Torino, 69 – 15076 Ovada (Al)

Codice fiscale/Partita IVA: 0040810065

Codice Istat: 006121

Codice catastale: G197

Popolazione residente al 31/12/2022: 10.840

Numero dipendenti al 31/12/2022: 56

Telefono centralino: 0143 8361

Sito internet: www.comune.ovada.al.it

PEC: posta@pec.comune.ovada.al.it

Email: segreteria@comune.ovada.al.it

Sezione 2

Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 - Valore Pubblico

L'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 prevede che, per gli enti locali, questa Sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

La presente Sottosezione di programmazione fa pertanto riferimento al DUP 2023/2025 e relativa Nota di aggiornamento ed in particolare alle Linee Programmatiche contenute nella Sezione Strategica, che, ricondotte alle Linee Programmatiche di Mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 22/07/2019, sviluppano le strategie per la creazione di Valore Pubblico da attuare nel periodo di riferimento:

Linea Programmatica – Ovada e le sue risorse

Linea Programmatica – Ovada Sicura

Linea Programmatica – La Scuola a Ovada e nell'Ovadese

Linea Programmatica – Ovada e la Cultura

Linea Programmatica – Ovada, i giovani e lo sport

Linea Programmatica – Promozione del Territorio

Linea Programmatica – Il tessuto urbanistico

Linea Programmatica – Ovada e l'ambiente

Linea Programmatica - Viabilità e mobilità

Linea Programmatica – La Protezione Civile

Linea Programmatica – Politiche sociali e della salute

Linea Programmatica – Ovada che lavora

Linea Programmatica – Ovada e l'agricoltura

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE	LINEA STRATEGICA	LINEA PROGRAMMATICA	CC	OBIETTIVO STRATEGICO	COD	REFERENTE POLITICO	OBIETTIVO SPECIFICO	COD	DIRIGENT	PDO	INDICATO	PES
01	01	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.01	Sindaco Lantero	Sviluppo obiettivi trasversali: legalità - trasparenza - digitalizzazione - accessibilità	01.01.01	CAROSIO			
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero	Gestione risorse umane	01.02.01	TALLONE	NO		
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero	Attuazione GDPR	01.02.02	TALLONE	SI		10
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero/Ass. Dipalma	Flussi documentali informatici	01.02.04	TALLONE	SI		10
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza	01.02.05	SCIUTTO	SI		10
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza	01.02.06	TALLONE	SI		10
01	02	Segreteria	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	L'organizzazione del Comune	01.02	Sindaco Lantero	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza	01.02.07	TROMBACCIA	SI		10
01	07	Anagrafe e stato civile	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Demografia ed elezioni	01.07	Sindaco Lantero	Gestione ANPR	01.07.01	TALLONE	NO		
01	08	Statistica e sistemi informativi	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse tecnologiche	01.08	Sindaco Lantero/Ass. Dipalma	Flussi documentali informatici	01.08.01	TROMBACCIA	SI		10
01	08	Statistica e sistemi informativi	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse tecnologiche	01.08	Sindaco Lantero	Progetti PA Digitale	01.08.02	TROMBACCIA	SI		15
01	03	Finanze, Economato, Patrimonio	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse finanziarie	01.03	Vice Sindaco Caneva	Attuazione GDPR	01.03.02	TROMBACCIA	SI		10
01	03	Finanze, Economato, Patrimonio	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse finanziarie	01.03	Vice Sindaco Caneva	Bilancio, Rendiconto, Bilancio consolidato	01.03.03	TROMBACCIA	NO		
01	03	Finanze, Economato, Patrimonio	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse finanziarie	01.03	Vice Sindaco Caneva	Gestione partecipazioni societarie	01.03.04	TROMBACCIA	SI		10
01	03	Finanze, Economato, Patrimonio	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse finanziarie	01.03	Vice Sindaco Caneva	Inventario beni comunali	01.03.05	TROMBACCIA	NO		
01	04	Tributi	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	I tributi del Comune	01.04	Vice Sindaco Caneva	Imposta di soggiorno	01.04.01	TROMBACCIA	SI		15
01	04	Tributi	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	I tributi del Comune	01.04	Vice Sindaco Caneva	Imposta Municipale Propria	01.04.02	TROMBACCIA	SI		5
01	04	Tributi	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	I tributi del Comune	01.04	Vice Sindaco Caneva	Riscossione coattiva	01.04.03	TROMBACCIA	SI		5
01	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse patrimoniali	01.05	ass. Capello	Avvisi pubblici fondi PNRR	01.05.01	SCIUTTO	NO		
01	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse patrimoniali	01.05	ass. Capello	Attuazione e rendicontazione opere finanziate con fondi PNRR	01.05.02	SCIUTTO	SI		10
01	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse patrimoniali	01.05	ass. Capello	Serramenti esterni Civico Palazzo	01.05.03	SCIUTTO	SI		5
01	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	01	Risorse patrimoniali	01.05	ass. Capello	Serramenti interni edificio Scuola di Musica - PNRR	01.05.04	SCIUTTO	SI		5
03	01	Polizia locale e amministrativa	Ovada vivibile e sicura	Ovada sicura	03	Municipale	03.01	Sindaco Lantero/ass. Capello	Attività di controllo viabilità e sosta a pagamento	03.01.01	TALLONE	NO		
03	01	Polizia locale e amministrativa	Ovada vivibile e sicura	Ovada sicura	03	Il ruolo della Polizia Municipale	03.01	Sindaco Lantero	Controllo illeciti e sicurezza	03.01.02	TALLONE	NO		
03	01	Polizia locale e amministrativa	Ovada vivibile e sicura	Ovada sicura	03	Il ruolo della Polizia Municipale	03.01	Sindaco Lantero	Controllo illeciti e conferimenti rifiuti	03.01.03	TALLONE	NO		
04	01	Istruzione prescolastica	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.01	Vice Sindaco Caneva	Mantenimento efficienza servizi prescolastici	04.01.01	TALLONE	NO		
04	02	Altri ordini istruzione non universitaria	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.02	Vice Sindaco Caneva	Mantenimento efficienza servizi scolastici	04.02.01	TALLONE	SI		15
04	06	Servizi ausiliari all'istruzione	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.06	Vice Sindaco Caneva	Mantenimento efficienza servizi ausiliari all'istruzione	04.06.01	TALLONE	NO		
04	06	Servizi ausiliari all'istruzione	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.06	Ass. Dipalma	Commissione mensa e controllo qualità	04.06.02	TALLONE	NO		
04	06	Servizi ausiliari all'istruzione	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.06	Ass. Dipalma	Trasporto scolastico	04.06.03	TALLONE	NO		
04	07	Diritto allo studio	Ovada attrattiva	La scuola a Ovada e nell'Ovadese	04	Istruzione e diritto allo studio	04.07	Ass. Dipalma	Contributi e sussidi per diritto allo studio	04.07.01	TALLONE	NO		
05	02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Ovada attrattiva	Ovada e la cultura	05	Promozione culturale della città	05.02	Ass. Pareto	Iniziative di promozione culturale	05.02.01	TALLONE	NO		
05	02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Ovada attrattiva	Ovada e la cultura	05	Promozione culturale della città	05.02	Ass. Pareto	Mantenimento poli culturali ovadesi	05.02.02	TALLONE	NO		
06	01	Sport e tempo libero	Ovada vivibile e sicura/ Ovada aperta	Ovada, i giovani e lo Sport	06	Promozione dello Sport	06.01	Sindaco Lantero	Mantenimento offerta dei servizi sportivi	06.01.01	TALLONE	SI		20
06	01	Sport e tempo libero	Ovada vivibile e sicura/ Ovada aperta	Ovada, i giovani e lo Sport	06	Promozione dello Sport	06.01	Sindaco Lantero	Mantenimento offerta servizi sportivi	06.01.02	TROMBACCIA	SI		20
06	02	Giovani	Ovada vivibile e sicura/ Ovada aperta	Ovada, i giovani e lo Sport	06	Politiche giovanili	06.02	Ass. Dipalma	Mantenimento progetti per i giovani	06.02.01	TALLONE	NO		
06	02	Giovani	Ovada vivibile e sicura/ Ovada aperta	Ovada, i giovani e lo Sport	06	Politiche giovanili	06.02	Ass. Pareto	Sviluppo progetti per i giovani	06.02.02	TALLONE	SI		10
07	01	Sviluppo e valorizzazione turismo	Ovada protagonista/Ovada attrattiva	Promozione del territorio	07	Promozione culturale, turistica ed economica	07.01	Ass. Lanza	Territorio Monferrato Ovadese	07.01.01	TALLONE	NO		
07	01	Sviluppo e valorizzazione turismo	Ovada protagonista/Ovada attrattiva	Promozione del territorio	07	Promozione culturale, turistica ed economica	07.01	Ass. Lanza	Sviluppo Enoteca regionale	07.01.02	TALLONE	NO		
08	01	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Ovada verde	Il tessuto urbanistico	08	Pianificazione del territorio	08.01	Ass. Dipalma	Gestione SUE e SUAP	08.01.01	SCIUTTO	NO		
08	01	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Ovada verde	Il tessuto urbanistico	08	Pianificazione del territorio	08.01	Ass. Dipalma	Variante parziale PRGC	08.01.02	SCIUTTO	SI		10

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE	LINEA STRATEGICA	LINEA PROGRAMMATICA	CO	OBBIETTIVO STRATEGICO	COD.	REFERENTE POLITICO	OBBIETTIVO SPECIFICO	COD.	DIRIGENT	PDO	INDICATO	PES
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali	09.02	Ass. Capello	Gestione del verde pubblico	09.02.01	SCIUTTO	NO		
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: tratto strada sponda destra torrente Orba	09.02.02	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino completamente ripristino spondale torrente Stura	09.02.03	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: riordino idraulico rio Requaglia	09.02.04	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino difese spondali torrente Orba	09.02.05	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: riordino idraulico confluenza torrenti Orba e Stura	09.02.06	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: riordino idraulico torrente Orba	09.02.07	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino viabilità strada comunale Granozza (bivio Frazione)	09.02.08	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino sponda sinistra torrente Stura	09.02.09	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino difese spondali torrente Orba Regione Carlovini - PNRR	09.02.10	SCIUTTO	SI		5
09	02	Tutela e recupero ambientale	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Valorizzazione e salvaguardia degli spazi	09.02	Ass. Capello	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino difese spondali torrente Orba Regione Carlovini - PNRR	09.02.11	SCIUTTO	SI		5
09	03	Rifiuti	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	Gestione rifiuti	09.03	Ass. Lanza	Gestione sistema di raccolta rifiuti	09.03.01	SCIUTTO	NO		
09	08	Qualità dell'aria	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	La qualità dell'aria	09.08	Sindaco Lantero	Controllo qualità aria	09.08.01	SCIUTTO	NO		
09	08	Qualità dell'aria	Ovada verde	Ovada e l'ambiente	09	La qualità dell'aria	09.08	Sindaco Lantero	Piano telefonia mobile	09.08.02	SCIUTTO	NO		
10	05	Viabilità e infrastrutture stradali	Ovada aperta	Viabilità e mobilità	10	Viabilità e infrastrutture	10.05	Ass. Capello	Manutenzione straordinaria strade comunali e marciapiedi	10.05.01	SCIUTTO	SI		5
10	05	Viabilità e infrastrutture stradali	Ovada aperta	Viabilità e mobilità	10	Viabilità e infrastrutture	10.05	Ass. Capello	Manutenzione strade e marciapiedi	10.05.02	SCIUTTO	SI		5
10	05	Viabilità e infrastrutture stradali	Ovada aperta	Viabilità e mobilità	10	Viabilità e infrastrutture	10.05	Ass. Capello	Manutenzione strade	10.05.03	SCIUTTO	NO		
10	05	Viabilità e infrastrutture stradali	Ovada aperta	Viabilità e mobilità	10	Viabilità e infrastrutture	10.05	Ass. Capello	Manutenzione impianti di illuminazione pubblica	10.05.04	SCIUTTO	NO		
11	01	Sistema di Protezione Civile	Ovada in salute	La Protezione Civile	11	Tutela dei cittadini	11.01	Sindaco Lantero	Servizi di protezione civile	11.01.01	TALLONE	NO		
12	05	Interventi per le famiglie	Ovada in salute	Politiche socio-sanitarie	12	La Famiglia	12.05	Ass. Dipalma	Sostegno ai servizi educativi	12.05.01	TALLONE	NO		
12	05	Interventi per le famiglie	Ovada in salute	Politiche socio-sanitarie	12	La Famiglia	12.05	Ass. Dipalma	Mantenimento sussidi per le famiglie	12.05.02	TALLONE	NO		
12	06	Interventi per il diritto alla casa	Ovada in salute	Politiche socio-sanitarie	12	La casa	12.06	Ass. Dipalma	Mantenimento politiche per la casa	12.06.01	TALLONE	NO		
12	07	Rete servizi sociosanitari e sociali	Ovada in salute	Politiche socio-sanitarie	12	Servizi sociali	12.07	Ass. Dipalma	Attività socio-assistenziali	12.07.01	TALLONE	NO		
12	07	Rete servizi sociosanitari e sociali	Ovada protagonista	Ovada e le sue risorse	12	Servizi sociali	12.07	Sindaco Lantero Ass. Dipalma	Recupero fabbricato piazza Castello - Accordo CSS - Realizzazione centro servizi sociali	12.07.02	TALLONE	SI		10
12	09	Servizio necroscopico e cimiteriale	Ovada in salute	Politiche socio-sanitarie	12	Cimitero	12.09	Ass. Capello	Servizi cimiteriali	12.09.01	SCIUTTO	NO		
14	02	Reti e altri servizi di pubblica utilità	Ovada protagonista	Ovada che lavora	14	Servizi alle imprese	14.02	Ass. Lanza	Distretto Urbano del Commercio	14.02.01	SCIUTTO	NO		
14	02	Reti e altri servizi di pubblica utilità	Ovada protagonista	Ovada che lavora	14	Servizi alle imprese	14.02	Ass. Olivieri S.	Revisione iniziative mercatali e fieristiche	14.02.02	TALLONE	SI		15

Sottosezione 2.2 – Performance

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.01	Sviluppo obiettivi trasversali: legalità - trasparenza - digitalizzazione - accessibilità
OBIETTIVO SPECIFICO	01.01.01	Gestione risorse umane
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Dott.ssa Carosio
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.01	Organi istituzionali
La Performance contiene la programmazione degli obiettivi ed indicatori di performance organizzativi ed individuali, funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Costituiscono obiettivi trasversali: legalità, trasparenza, digitalizzazione, accessibilità, tutela dei dati personali		
INDICATORE DI RISULTATO	Aggiornamento e implementazione secondo le direttive ANAC e PNA 2022 della pianificazione per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza assorbita nel PIAO Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, con particolare riguardo agli interventi finanziati con fondi PNRR - coordinamento dei Dirigenti nell'attuazione delle misure - rafforzamento del processo di controllo e monitoraggio con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza - coordinamento del processo di digitalizzazione dei flussi documentali e dell'attuazione del GDPR	
RISULTATO ATTESO	Effettuazione delle prestazioni	
PESO PERCENTUALE		
PDO		
TRASVERSALITA'	Dirigenti di Settore, Comandante Corpo di Polizia Municipale	

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.01	Gestione risorse umane
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.02	Organi istituzionali
Svolgimento delle procedure concorsuali e selettive per l'acquisizione delle risorse umane previste nella Programmazione dei fabbisogni del personale. Aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 a seguito delle risultanze di rendiconto 2022 per l'adeguamento dei parametri finanziaria di vincolo di capacità assunzionale con aggiornamento della relativa Sottosezione del PIAO 2023/2025		
INDICATORE DI RISULTATO		
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE		
PDO	NO	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.02	Attuazione GDPR
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.02	Organi istituzionali
E' obiettivo dell'Ente l'adozione nell'anno 2023 degli strumenti organizzativi per la piena attuazione del GDPR: modello organizzativo - individuazione del Referente per i rapporti con il DPO, adozione della procedura di gestione della violazione di dati personali (c.d. data breach), adeguamento dei regolamenti per la gestione delle istanze di esercizio dei diritti degli interessati, registro dei trattamenti		
INDICATORE DI RISULTATO		31/12/2023 completamento delle attività ed adempimenti di adeguamento
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale, Dirigenti di Settore, Comandante Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.04	Flussi documentali informatici
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass. Dipalma M.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.04	Organi istituzionali
<p>E' obiettivo dell'Amministrazione completare entro l'anno 2023 il processo di informatizzazione per la gestione dei flussi documentali in formato digitale attraverso l'applicativo software GisMaster in dotazione all'Ente. Si prevede pertanto lo svolgimento di almeno due sessioni di formazione per tutto il personale dipendente, l'aggiornamento ed adozione del Manuale di gestione dei documenti e dei flussi documentali., l'avvio della conservazione sostitutiva documentale</p>		
INDICATORE DI RISULTATO		31/12/2023 completamento delle attività ed adempimenti di avvio
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale , Dirigenti di Settore, Comandante Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.05	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.02	Segreteria
Adempimenti e procedure di attuazione ed applicazione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025.		
INDICATORE DI RISULTATO		Svolgimento procedure secondo le tempistiche previste nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 - Relazione di monitoraggio come previsto nella medesima Sottosezione del PIAO
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.06	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.02	Segreteria
Adempimenti e procedure di attuazione ed applicazione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 - Coordinamento attività Corpo Polizia Municipale		
INDICATORE DI RISULTATO		Svolgimento procedure secondo le tempistiche previste nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 - Relazione di monitoraggio come previsto nella medesima Sottosezione del PIAO
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.02	L'organizzazione del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.02.07	Attuazione Sottosezione PIAO 2023/2025 Rischi corruttivi e trasparenza
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.02	Segreteria
Adempimenti e procedure di attuazione ed applicazione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025		
INDICATORE DI RISULTATO		Svolgimento procedure secondo le tempistiche previste nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025 - Relazione di monitoraggio come previsto nella medesima Sottosezione del PIAO
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.07	Servizi demografici ed elettorale
OBIETTIVO SPECIFICO	01.07.01	Gestione ANPR
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.07	Anagrafe e stato civile
Gestione a regime dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione residente (ANPR) - Adempimenti relativi all'aggiornamento delle Basi Territoriali correlate al Censimento Permanente della Popolazione e allo svolgimento delle indagini statistiche condotte dall'ISTAT - Gestione adempimenti Servizio Elettorale		
INDICATORE DI RISULTATO		Regolare svolgimento di tutte le attività ed adempimenti
RISULTATO ATTESO		
PESO PERCENTUALE		
PDO	NO	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.08	Risorse tecnologiche
OBIETTIVO SPECIFICO	01.08.01	Flussi documentali informatici
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass. Dipalma
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.08	Finanze, Economato, Patrimonio
<p>E' obiettivo dell'Amministrazione completare entro l'anno 2023 il processo di informatizzazione per la gestione dei flussi documentali in formato digitale attraverso l'applicativo software GisMaster in dotazione all'Ente. Si prevede pertanto lo svolgimento di almeno due sessioni di formazione per tutto il personale dipendente, l'aggiornamento ed adozione del Manuale di gestione dei documenti e dei flussi documentali., l'avvio della conservazione sostitutiva documentale</p>		
INDICATORE DI RISULTATO		31/12/2023 completamento delle attività ed adempimenti di avvio
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale , Dirigenti di Settore, Comandante Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.08	Risorse tecnologiche
OBIETTIVO SPECIFICO	01.08.02	Progetti PA Digitale
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass. Dipalma
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.08	Finanze, Economato, Patrimonio
<p>E' prevista, quale obiettivo di digitalizzazione, l'attuazione di diversi progetti finanziati con risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nell'ambito della misura PA Digitale, riferiti alla realizzazione dei seguenti interventi: PagoPA, AppIO, Identità digitale SPI, CIE, Abilitazione al Cloud, Notifiche digitali, Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per la condivisione dei dati</p>		
INDICATORE DI RISULTATO		Attuazione dei progetti ed interventi secondo il cronoprogramma di finanziamento a valere su risorse PNRR nel periodo 2023/2024
RISULTATO ATTESO		
PESO PERCENTUALE	15	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.03	Risorse finanziarie
OBIETTIVO SPECIFICO	01.03.02	Attuazione GDPR
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.03	Finanze, Economato, Patrimonio
E' obiettivo dell'Ente l'adozione nell'anno 2023 degli strumenti organizzativi per la piena attuazione del GDPR: modello organizzativo - individuazione del Referente per i rapporti con il DPO, adozione della procedura di gestione della violazione di dati personali (c.d. data breach), adeguamento dei regolamenti per la gestione delle istanze di esercizio dei diritti degli interessati, registro dei trattamenti		
INDICATORE DI RISULTATO		31/12/2023 completamento delle attività inerenti i profili di sicurezza informatica
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale , Dirigenti di Settore, Comandante Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.03	Risorse finanziarie
OBIETTIVO SPECIFICO	01.03.03	Bilancio, Rendiconto, Bilancio consolidato
REFERENTE POLITICO		Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.03	Finanze, Economato, Patrimonio
<p>Nel corso del triennio verranno svolte tutte le operazioni di costruzione, gestione e rendicontazione del bilancio, di controllo contabile degli atti amministrativi, di gestione e programmazione e di controllo sugli equilibri finanziari e sui saldi di finanza pubblica. Si provvederà alla gestione della programmazione ed al controllo di gestione. Si procederà alla predisposizione del bilancio consolidato nell'ambito del perimetro di consolidamento definito.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

Regolare effettuazione di tutte le prestazioni

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.03	Risorse finanziarie
OBIETTIVO SPECIFICO	01.03.04	gestione partecipazioni societarie
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.03	Finanze, Economato, Patrimonio
<p>In attuazione del decreto legislativo n. 175/2016, si provvederà all'analisi dell'assetto complessivo, con riferimento al 31/12/2022, delle partecipazioni societarie detenute ai fini degli adempimenti conseguenti di razionalizzazione e relazione sulle attività attuative svolte. L'analisi e relazione verrà svolta entro il 30/11/2023 al fine di consentire l'adempimento entro il mese di dicembre 2023 - Con riguardo alla Società SAAMO Spa in liquidazione, a conclusione della procedura da parte del liquidatore ed a seguito della redazione del bilancio finale di liquidazione e del relativo progetto di riparto, si renderà necessario svolgere le procedure di competenza dell'Ente per la ripartizione proporzionale dell'eventuale attivo residuo e per l'acquisizione proporzionale delle quote della partecipata Econet S.r.l. pari al 43,64% (oggi partecipata in via indiretta dal Comune) detenute da SAAMO S.p.a. ed attualmente unico asset patrimoniale residuo.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO		termine 31/12/2023 per revisione ordinaria delle partecipazioni societarie - Tempestivo per adempimenti conseguenti alla liquidazione della Società SAAMO Spa
PESO PERCENTUALE	10	Effettuazione delle prestazioni
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.03	Risorse finanziarie
OBIETTIVO SPECIFICO	01.03.05	Inventario beni comunali
REFERENTE POLITICO		Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.03	Finanze, Economato, Patrimonio
Mantenimento dell'aggiornamento dell'inventario dei beni immobili, dello stato patrimoniale e della contabilità economico- patrimoniale in adeguamento al decreto legislativo n. 118/2011 ed allegato principio contabile 4.3		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.04	I Tributi del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.04.01	Imposta di soggiorno
REFERENTE POLITICO		Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.04	Tributi
<p>E' obiettivo dell'Amministrazione procedere all'istituzione, a decorrere dal 2023, dell'Imposta di Soggiorno. Si darà pertanto corso all'approvazione del Regolamento per l'applicazione dell'Imposta, alla determinazione delle misure dell'imposta ed alle necessarie attività informative verso gli operatori della ricettività presenti sul territorio, mettendo a disposizione apposita dedicata modulistica per la gestione del tributo</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		31/05/2023
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	15	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Segretario Generale - Settore Tecnico (Sportello Unico Attività Produttive)

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.04	I Tributi del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.04.02	Imposta Municipale Propria
REFERENTE POLITICO		Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.04	Tributi
Nel corso del 2023 si procederà all'adeguamento regolamentare per l'applicazione della TARI corrispettiva in adeguamento alla disciplina ARERA TQ/Rif inerente la qualità e la trasparenza del servizio. Si procederà nel 2023 agli accertamenti dell'annualità IMU 2018 ed agli accertamenti dell'annualità TARI 2018 (ultimo anno di gestione da parte del Comune prima della disposizione di trasferimento alla società concessionaria del servizio dell'applicazione e riscossione della TARI corrispettiva)		

INDICATORE DI RISULTATO		31/05/2023 per adeguamento regolamentare e 31/12/2023 per attività di accertamento
RISULTATO ATTESO		Adeguamento regolamentare e trasmissione postalizzazione avvisi di accertamento
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.04	I Tributi del Comune
OBIETTIVO SPECIFICO	01.04.03	Riscossione coattiva
REFERENTE POLITICO		Vice Sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		Dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	01.04	Tributi
Nel corso dell'esercizio 2023 si procederà all'implementazione del servizio di riscossione coattiva dei tributi comunali al fine di migliorare la riscossione dell'insoluto in attuazione della modifica del Regolamento delle entrate approvata dal Consiglio Comunale		

INDICATORE DI RISULTATO		30/11/2023
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.05	Risorse patrimoniali
OBIETTIVO SPECIFICO	01.05.01	Avvisi pubblici fondi PNRR
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la partecipazione ai Bandi sui fondi PNRR nell'ambito delle diverse Misure per cui vengono emessi Avvisi, per la realizzazione di interventi volti alla riqualificazione, implementazione e potenziamento delle strutture ed infrastrutture pubbliche comunali. L'impegno sarà volto a consentire l'accesso dell'Ente alle diverse Linee di finanziamento che verranno attivate per interventi coerenti con le Linee programmatiche dell'Amministrazione</p>		

INDICATORE DI RISULTATO	DATA	
RISULTATO ATTESO		effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE		
PDO	NO	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	Ovada e le sue risorse
OBIETTIVO STRATEGICO	01.05	Risorse patrimoniali
OBIETTIVO SPECIFICO	01.05.02	Attuazione e rendicontazione opere finanziate con fondi PNRR
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	05	Gestione beni demaniali e patrimoniali
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede l'attuazione di diversi progetti di opere finanziate con fondi assegnati a valere sulle risorse PNRR, attualmente in corso di realizzazione, come risultanti dalla ricognizione degli interventi approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 29/12/2022. E' richiesto il pieno rispetto dei cronoprogrammi di attuazione, il monitoraggio del rispetto dei vincoli di milestone, target, DNSH, parità di genere e generazionale e di ogni prescrizione e disposizione prevista dalla normativa nazionale e comunitaria in capo al soggetto attuatore per l'impiego di risorse PNRR, il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e delle misure di monitoraggio, rendicontazione e contabilizzazione, nonché la regolare rendicontazione attraverso la tempestiva alimentazione del sistema di monitoraggio ReGis</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

Rispetto dei cronoprogrammi di attuazione degli interventi, adempimenti e prescrizioni previste per la gestione dei fondi PNRR e regolare rendicontazione attraverso il sistema ReGis

RISULTATO ATTESO

effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE 10

PDO SI

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.05	Risorse patrimoniali
OBIETTIVO SPECIFICO	01.05.03	Serramenti esterni Civico Palazzo
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	01.05	Altri ordini di istruzione scolastica non universitaria
Intervento di sostituzione persiani Civico Palazzo prospetti nord e ovest		

INDICATORE DI RISULTATO	data	affidamento lavori entro il 31/12/2023
RISULTATO ATTESO		effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	01	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	01.05	Risorse patrimoniali
OBIETTIVO SPECIFICO	01.05.04	Serramenti interni edificio Scuola di Musica
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	01	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	01.05	Altri ordini di istruzione scolastica non universitaria
Intervento di rifacimento tetto dell'edificio scolastico Andrea Damilano in via Fiume		

INDICATORE DI RISULTATO

Rispetto dei termini ed adempimenti stabiliti in relazione alla fonte di finanziamento sui fondi PNRR - affidamento lavori entro il 31/12/2023

RISULTATO ATTESO

effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE 5
 PDO SI
 TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	03	OVADA SICURA
OBIETTIVO STRATEGICO	03.01	Il ruolo della Polizia Municipale
OBIETTIVO SPECIFICO	03.01.01	Attività di controllo viabilità e sosta a pagamento
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.- Ass. Capello S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	03	Ordine pubblico e sicurezza
PROGRAMMA	03.01	Polizia locale
Verranno svolte, attraverso il Corpo di Polizia Municipale, le attività riguardanti la sicurezza del transito veicolare e pedonale, le attività di controllo della viabilità e della sosta e il controllo della regolare gestione della concessione per il servizio di sosta a pagamento.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

SI

Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	03	OVADA SICURA
OBIETTIVO STRATEGICO	03.01	Il ruolo della Polizia Municipale
OBIETTIVO SPECIFICO	03.01.02	Controllo illeciti e sicurezza
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	03	Ordine pubblico e sicurezza
PROGRAMMA	03.01	Polizia locale
Il Programma prevede lo svolgimento, attraverso il Corpo di Polizia Municipale, delle attività di mantenimento del servizio di vigilanza sul territorio per la generale prevenzione e contrasto dei comportamenti illeciti		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

SI

Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	03	OVADA SICURA
OBIETTIVO STRATEGICO	03.01	Il ruolo della Polizia Municipale
OBIETTIVO SPECIFICO	03.01.03	Controllo illeciti e conferimenti rifiuti
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	03	Ordine pubblico e sicurezza
PROGRAMMA	03.01	Polizia locale
Il Programma prevede lo svolgimento, attraverso il Corpo di Polizia Municipale, delle attività di vigilanza sul territorio per la prevenzione e contrasto dei comportamenti illeciti nel conferimento dei rifiuti. Verranno attuati specifici controlli attraverso l'utilizzo delle fototrappole		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

SI

Corpo di Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.01	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.01.01	Mantenimento efficienza servizi prescolastici
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.01	Istruzione prescolastica
Il programma prevede il mantenimento del livello di efficienza dei servizi di istruzione prescolastica.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.02	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.02.01	Mantenimento efficienza servizi scolastici
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.02	Altri ordini istruzione non universitaria
<p>Il programma prevede il mantenimento del livello di efficienza dei servizi. E' obiettivo specifico dell'Amministrazione, ad esito di valutazione sulle modalità organizzative, strutturali e di funzionamento dell'offerta comunale di servizi educativi per la prima infanzia, avviata negli anni precedenti al fine di soddisfare le esigenze delle famiglie, attivare a decorrere dal mese di settembre 2023 un Micro nido comunale, intendendo fornire il servizio destinato ad una fascia di bambini più ampia rispetto al Baby parking dal 2004 al 2023 organizzato, potendo accogliere anche bambini più piccoli e fornire il servizio mensa, anche lo scopo di conseguire obiettivi di potenziamento del servizio in termini di utenti aggiuntivi. Si ritiene utile confermare il coinvolgimento dei Comuni dell'Ovadese, in un'ottica di gestione associata. Il Micro nido andrà a sostituire i progetti Baby parking per l'Ovadese sino ad oggi svolti, con i quali è stato realizzato un servizio socio-educativo-ricreativo destinato ad accogliere bambini più grandi di età dai 13 ai 36 mesi.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO	data	attivazione entro il 31/08/2023
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	15	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.06	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.06.01	Mantenimento efficienza servizi ausiliari all'istruzione
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.06	Servizi ausiliari all'istruzione
Il programma prevede il mantenimento dei servizi ausiliari all'istruzione. A tale fine si provvederà nel corso del 2022 ad un nuovo affidamento della gestione in concessione del servizio di ristorazione scolastica		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.06	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.06.02	Commissione mensa e controllo qualità
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.06	Servizi ausiliari all'istruzione
Proseguimento nell'espletamento dei controlli di qualità per il servizio di ristorazione scolastica già in essere.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.06	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.06.03	Trasporto scolastico
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.06	Servizi ausiliari all'istruzione
<p>Il servizio di trasporto scolastico è rivolto agli alunni che frequentano la Scuola Primaria e Secondaria di II° grado presso gli Istituti statali e/o paritari siti in Ovada e viene svolto in forma esternalizzata mediante appalto a ditta esterna; per la parte di servizio che non è possibile servire attraverso il servizio in appalto, viene utilizzato il servizio urbano, con rimborso al gestore del servizio pubblico locale del costo degli abbonamenti ridotti o esenti. Il programma prevede il mantenimento del servizio.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	04	LA SCUOLA AD OVADA E NELL'OVADESE
OBIETTIVO STRATEGICO	04.07	Istruzione e diritto allo studio
OBIETTIVO SPECIFICO	04.07.01	Contributi e sussidi per diritto allo studio
REFERENTE POLITICO		Vice-sindaco Caneva S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	04	Istruzione e diritto allo studio
PROGRAMMA	04.07	Diritto allo studio
Proseguimento, nell'ambito delle risorse disponibili, dell'erogazione dei contributi a sostegno delle famiglie attraverso sussidi (contributi libri di testo, assegni di iscrizione e di frequenza, assegni libri di testo, trasporto e attività integrative previste dal POF)		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	05	OVADA E LA CULTURA
OBIETTIVO STRATEGICO	05.02	Promozione culturale della città
OBIETTIVO SPECIFICO	05.02.01	Iniziative di promozione culturale
REFERENTE POLITICO		Ass. Pareto R.
DIRIGENTE		dott. Giorgio Tallone
MISSIONE DI BILANCIO	05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
PROGRAMMA	05.02	Attività culturali
Dopo la riapertura al pubblico del cinema teatro comunale a seguito del completamento della sua ristrutturazione e dello svolgimento delle procedure di individuazione del contraente per la gestione esternalizzata, è previsto il mantenimento in funzione delle attività attità teatrali come da concessione in essere		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	05	OVADA E LA CULTURA
OBIETTIVO STRATEGICO	05.02	Promozione culturale della città
OBIETTIVO SPECIFICO	05.02.02	Mantenimento poli culturali ovadesi
REFERENTE POLITICO		Ass. Pareto R.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
PROGRAMMA	05.02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale
Il programma prevede il mantenimento in attività della Biblioteca Civica "Coniugi Ighina", della Civica Scuola di Musica "Rebora" e del Museo Paleontologico "Maini".		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	06	OVADA, I GIOVANI E LO SPORT
OBIETTIVO STRATEGICO	06.01	Promozione dello sport
OBIETTIVO SPECIFICO	06.01.01	Mantenimento offerta dei servizi sportivi
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	06	Politiche giovanili, sport e tempo libero
PROGRAMMA	06.01	Sport e tempo libero
<p>A seguito di difficoltà nella gestione degli impianti affidati in concessione si dà corso alla risoluzione anticipata della concessione stipulata nel 2009 attraverso un lungo ed articolato percorso in contraddittorio con il concessionario uscente con Accordo transattivo per la regolazione delle reciproche spettanze e la prosecuzione di una gestione temporanea da parte del concessionario uscente sino al 30 novembre 2023. Il programma prevede il mantenimento dell'offerta di servizi sportivi presso le infrastrutture ed impianti sportivi comunali. A tale fine verrà avviata, secondo gli indirizzi dell'Amministrazione, procedura di scelta del contraente per la nuova gestione in concessione degli impianti sportivi comunali</p>		

INDICATORE DI RISULTATO	data	
		15/05/2023 per stipula Accordo transattivo e 31/12/2023 per nuova concessione in gestione degli impianti sportivi
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	20	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Settore Finanziario, Settore Tecnico

LINEA PROGRAMMATICA	06	OVADA, I GIOVANI E LO SPORT
OBIETTIVO STRATEGICO	06.01	Promozione dello sport
OBIETTIVO SPECIFICO	06.01.02	Mantenimento offerta dei servizi sportivi
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Trombaccia O.
MISSIONE DI BILANCIO	06	Politiche giovanili, sport e tempo libero
PROGRAMMA	06.01	Sport e tempo libero
<p>A seguito di difficoltà nella gestione degli impianti affidati in concessione si dà corso alla risoluzione anticipata della concessione stipulata nel 2009 attraverso un lungo ed articolato percorso in contraddittorio con il concessionario uscente con Accordo transattivo per la regolazione delle reciproche spettanze e la prosecuzione di una gestione temporanea da parte del concessionario uscente sino al 15 dicembre 2023. Il programma prevede il mantenimento dell'offerta di servizi sportivi presso le infrastrutture ed impianti sportivi comunali. A tale fine verrà avviata, secondo gli indirizzi dell'Amministrazione, procedura di scelta del contraente per la nuova gestione in concessione degli impianti sportivi comunali</p>		

INDICATORE DI RISULTATO	data	15/05/2023 per sottoscrizione Accordo transattivo e 31/12/2023 per nuova concessione in gestione degli impianti sportivi
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	20	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	SI	Settore Affari Generali, Settore Tecnico

LINEA PROGRAMMATICA	06	OVADA, I GIOVANI E LO SPORT
OBIETTIVO STRATEGICO	06.02	Politiche giovanili
OBIETTIVO SPECIFICO	06.02.01	Mantenimento progetti per i giovani
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	06	Politiche giovanili, sport e tempo libero
PROGRAMMA	06.02	Giovani
<p>Il programma prevede il mantenimento, nell'ambito delle risorse disponibili e delle opportunità di finanziamento attraverso la partecipazione a bandi per l'erogazione di contributi, con le iniziative volte allo sviluppo di progetti per i giovani finalizzati ad offrire occasioni di orientamento ed accompagnamento nel mondo del lavoro e percorsi di riqualificazione del tempo libero, dello sviluppo della creatività, della conoscenza e dell'informazione.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	06	OVADA, I GIOVANI E LO SPORT
OBIETTIVO STRATEGICO	06.02	Politiche giovanili
OBIETTIVO SPECIFICO	06.02.02	Sviluppo progetti per i giovani
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	06	Politiche giovanili, sport e tempo libero
PROGRAMMA	06.02	Giovani
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede il mantenimento del servizio di aggregazione Centro di aggregazione Jov@net, gestito dal Consorzio Servizi Sociali di Ovada, con rilocalizzazione nella struttura di proprietà comunale già adibita a Parco Storico del Monferrato attualmente inutilizzata, mediante stipula di un Accordo di cooperazione per la messa ai disposizione della struttura da parte del Comune al Consorzio Servizi Sociali</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		31/07/2023
RISULTATO ATTESO		Stipula Accordo di cooperazione
PESO PERCENTUALE	10	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	07	PROMOZIONE DEL TERRITORIO
OBIETTIVO STRATEGICO	07.01	Promozione culturale, turistica ed economica
OBIETTIVO SPECIFICO	07.01.01	Territorio Monferrato Ovadese
REFERENTE POLITICO		Ass. Olivieri S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	07	Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	07.01	Organi istituzionali
<p>L'obiettivo è la valorizzazione e la promozione dell'identità di territorio del Monferrato Ovadese. In tale ottica si opererà in cooperazione con le Associazioni locali, in particolare con l'Enoteca Regionale di Ovada e del Monferrato e le Associazioni Oltregiogo e Paesaggi Vitivinicoli, per poter usufruire del valore aggiunto che le dinamiche ed i processi di sussidiarietà orizzontale offrono allo sviluppo del territorio. L'Amministrazione ha inoltre aderito all'Associazione Strada dei Vini e dei Sapori del Gran Monferrato, con l'obiettivo di valorizzazione dell'identità storica, culturale, ambientale, economica, e sociale del territorio, creando un coordinamento organico di azioni al fine di ottimizzare le risorse ed integrare le competenze, anche in relazione al tema del turismo esperienziale ed enogastronomico</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	07	PROMOZIONE DEL TERRITORIO
OBIETTIVO STRATEGICO	07.01	Promozione culturale, turistica ed economica
OBIETTIVO SPECIFICO	07.01.02	Sviluppo Enoteca Regionale
REFERENTE POLITICO		Ass. Olivieri S.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	07	Turismo
PROGRAMMA	07.01	Sviluppo e valorizzazione del turismo
Il programma prevede il mantenimento in attività del servizio di informazione turistica attraverso la gestione svolta dall'Associazione Enoteca Regionale di Ovada e del Monferrato, nel rispetto della disciplina regionale.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	08	IL TESSUTO URBANISTICO
OBIETTIVO STRATEGICO	08.01	Riordino strumenti pianificazione urbanistica-territoriale e loro applicazione
OBIETTIVO SPECIFICO	08.01.01	Gestione SUE e SUAP
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma M.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
PROGRAMMA	08.01	Urbanistica e assetto del territorio
Il programma prevede il mantenimento dello Sportello Unico dell'Edilizia e dello Sportello Unico Attività Produttive con gestione informatizzata delle pratiche		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO	effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	
PDO	NO
TRASVERSALITA'	NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.01	Gestione del verde pubblico
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
Svolgimento delle attività necessarie atte ad assicurare la cura del verde pubblico e delle alberature nelle vie cittadine		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni nell'ambito delle risorse umane e finanziarie disponibili

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.02	Intervento di messa in sicurezza del territorio: tratto strada Rebba
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di messa in sicurezza di un tratto della strada comunale Rebba</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.03	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino sponda destra torrente Orba
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2029 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di ripristino sponda destra torrente Orba in zona artigianale ex macello nel centro abitato. La progettazione deve essere preceduta dallo sviluppo dell'analisi preliminare idrodinamica del nodo idraulico del torrente Orba ad Ovada.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

approvazione analisi preliminare alla progettazione entro il 31/12/2023 - approvazione progetto esecutivo entro il 30/06/2024 - affidamento lavori entro il 31/10/2024 - attuazione intervento secondo cronoprogramma
Effettuazione delle prestazioni

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE 5
PDO SI
TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.04	Intervento di messa in sicurezza del territorio: completamento ripristino spondale torrente Stura
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di completamento del ripristino spondale del torrente Stura e riordino idraulico in zona Story Park</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

5

PDO

SI

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.05	Intervento di messa in sicurezza del territorio:riordino idraulico rio Requaglia
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di riordino idraulico del rio Requaglia nel tratto da strada comunale Rebba all'attraversamento ferroviario</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		completamento lavori entro il 04/09/2023
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.06	Intervento di messa in sicurezza del territorio:ripristino difese spondali torrente Orba
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di ripristino difese spondali in sponda destra idrografica torrente Orba a valle del ponte Della Veneta</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.07	Intervento di messa in sicurezza del territorio: riordino idraulico confluenza torrenti Orba e Stura
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di riordino idraulico mediante ripristino sezioni di deflusso confluenza torrente Orba e torrente Stura</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.08	Intervento di messa in sicurezza del territorio: riordino idraulico torrente Orba
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di riordino idraulico del torrente Orba nel tratto a monte del ponte del Borgo di Ovada</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

5

PDO

SI

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.09	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino viabilità strada comunale Granozza (bivio Frazione Battagliosi)
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di ripristino strada comunale Granozza</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

5

PDO

SI

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.10	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino sponda sinistra torrente Stura
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2020 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di ripristino della sponda sinistra torrente Stura a valle del ponte ferroviario</p>		

INDICATORE DI RISULTATO		affidamento lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma
RISULTATO ATTESO		Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE	5	
PDO	SI	
TRASVERSALITA'	NO	

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.02	valorizzazione e salvaguardia degli spazi verdi, del paesaggio e delle risorse naturali
OBIETTIVO SPECIFICO	09.02.11	Intervento di messa in sicurezza del territorio: ripristino difese spondali torrente Orba Regione Carlovini
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.02	Tutela e recupero ambientale
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede la realizzazione di diversi interventi per la messa in sicurezza del territorio, gravemente colpito dagli eventi alluvionali del 2029 e del 2021, finanziati mediante acquisizione di contributi regionali concessi a valere sui programmi di consolidamento del territorio - Opera di ripristino delle difese spondali del torrente Orba tra Regione Carlovini e il ponte del Borgo di Ovada</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

consegna lavori entro il 31/07/2023 - attuazione intervento secondo cronoprogramma - rispetto dei termini ed adempimenti stabiliti in relazione alla fonte di finanziamento a valere sui fondi PNRR

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

5

PDO

SI

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.03	Gestione rifiuti
OBIETTIVO SPECIFICO	09.03.01	Gestione sistema di raccolta rifiuti
REFERENTE POLITICO		Ass. Olivieri S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.03	Rifiuti
Svolgimento delle attività necessarie ad assicurare la regolare attuazione del piano di organizzazione del servizio di raccolta rifiuti ed controllo del regolare svolgimento del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti solidi ed attività necessarie alla verifica e controllo degli adempimenti ed obblighi di servizio per le attività di spazzamento e pulizia delle strade ed aree pubbliche in applicazione del contratto regolante il servizio affidato dal CSR		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.08	La qualità dell'aria
OBIETTIVO SPECIFICO	09.08.01	Controllo qualità dell'aria
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.08	Qualità dell'aria
Azioni volte al campionamento della qualità dell'aria da parte dell'ARPA nel centro abitato. Tempestiva adozione di provvedimenti richiesti e necessari conseguenti all'eventuale superamento dei valori limite di legge.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	09	OVADA E L'AMBIENTE
OBIETTIVO STRATEGICO	09.08	La qualità dell'aria
OBIETTIVO SPECIFICO	09.08.02	Piano telefonia mobile
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	09	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	09.08	Qualità dell'aria
E' previsto entro l'anno 2023 l'aggiornamento del Piano comunale per la telefonia mobile		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

NO

LINEA PROGRAMMATICA	10	VIABILITA' E MOBILITA'
OBIETTIVO STRATEGICO	10.05	Viabilità e infrastrutture
OBIETTIVO SPECIFICO	10.05.02	Manutenzione straordinaria strade e marciapiedi
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Dirigente Settore Tecnico
MISSIONE DI BILANCIO	10	Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente e del territorio
PROGRAMMA	10.05	Difesa del suolo
<p>Il programma dell'Amministrazione prevede interventi di manutenzione straordinaria delle strade e marciapiedi comunali, con rifacimento di diversi tratti di manto bituminoso e riqualificazione di marciapiedi in diverse strade comunali: opera finanziata con fondi comunali</p>		

INDICATORE DI RISULTATO affidamento lavori entro il 31/12/2023

RISULTATO ATTESO Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE 5

PDO SI

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	10	VIABILITA' E MOBILITA'
OBIETTIVO STRATEGICO	10.05	Viabilità e infrastrutture
OBIETTIVO SPECIFICO	10.05.03	Manutenzione strade
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	10	Viabilità e infrastrutture stradali
PROGRAMMA	10.05	Viabilità e infrastrutture stradali
Si procederà al completamento dell'acquisizione del sedime per la riqualificazione della strada Requaglia, mediante procedura espropriativa di una piccola porzione residuale della superficie di mq. 20		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	10	VIABILITA' E MOBILITA'
OBIETTIVO STRATEGICO	10.05	Viabilità e infrastrutture
OBIETTIVO SPECIFICO	10.05.04	Manutenzione impianti di illuminazione pubblica
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto Simona
MISSIONE DI BILANCIO	10	Viabilità e infrastrutture stradali
PROGRAMMA	10.05	Viabilità e infrastrutture stradali
Si provvederà al mantenimento in efficienza e manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione sul territorio comunale ed all'esecuzione degli interventi della progressiva sostituzione dei corpi illuminanti con nuovi apparati con tecnologia LED secondo il cronoprogramma previsto dal contratto in essere		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	11	LA PROTEZIONE CIVILE
OBIETTIVO STRATEGICO	11.01	Tutela dei cittadini
OBIETTIVO SPECIFICO	11.01.01	Servizi di protezione civile
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	11	Soccorso civile
PROGRAMMA	11.01	Sistema di protezione civile
Il programma prevede la gestione delle attività necessarie al mantenimento del livello di efficienza del servizio di Protezione Civile.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO

NO

TRASVERSALITA'

SI

Corpo Polizia Municipale

LINEA PROGRAMMATICA	12	POLITICHE SOCIO SANITARIE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.05	La famiglia
OBIETTIVO SPECIFICO	12.05.01	Sostegno ai servizi educativi
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.05	interventi per le famiglie
Si prevede il mantenimento dei centri estivi diurni e dei servizi socio-educativi destinati ai bambini di età compresa tra i 3 e i 4 anni.		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	12	POLITICHE SOCIO SANITARIE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.05	La famiglia
OBIETTIVO SPECIFICO	12.05.02	Mantenimento sussidi per le famiglie
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.05	Interventi per le famiglie
<p>Vengono mantenuti, nell'ambito delle risorse disponibili, i contributi per il sostegno alla locazione. Vengono altresì mantenute le attività per il conferimento degli assegni per i nuclei familiari numerosi e di maternità e dei bonus sociali sull'energia elettrica, servizio idrico e gas.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	12	POLITICHE SOCIO SANITARIE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.06	La casa
OBIETTIVO SPECIFICO	12.06.01	Mantenimento politiche per la casa
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.06	interventi per il diritto alla casa
Vengono mantenute, nell'ambito delle risorse disponibili, le attività per le politiche per la casa		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	12	POLITICHE SOCIO SANITARIE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.07	Servizi sociali
OBIETTIVO SPECIFICO	12.07.01	Attività socio-assistenziali
REFERENTE POLITICO		Ass. Dipalma G.
DIRIGENTE		dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.07	Rete servizi sociosanitari e sociali
Le attività socio assistenziali sono svolte attraverso il Consorzio Servizi Sociali dei quali il Comune di Ovada fa parte unitamente ai quindici comuni dell'Ovadese		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	12	OVADA E LE SUE RISORSE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.07	Risorse patrimoniali
OBIETTIVO SPECIFICO	12.07.02	Recupero fabbricato piazza Castello - Accordo CSS - Realizzazione centro servizi sociali
REFERENTE POLITICO		Sindaco Lantero P. - Ass.Dipalma M.
DIRIGENTE		Dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.07	Altri ordini di istruzione scolastica non universitaria
<p>Il Programma dell'Amministrazione prevede la riqualificazione e valorizzazione del fabbricato sito in piazza Castello, in un'ottica di potenziamento dei servizi sociali a beneficio della collettività ovadese. A tale fine intende stipulare Accordo di programma con il Consorzio dei Servizi Sociali di Ovada che ha ottenuto un finanziamento nell'ambito del PNRR per attuare un progetto di realizzazione di centri servizi per il contrasto alla povertà</p>		

INDICATORE DI RISULTATO data 31/07/2023
RISULTATO ATTESO Stipula Accordo di programma

PESO PERCENTUALE 10
PDO SI
TRASVERSALITA' SI Settore Tecnico

LINEA PROGRAMMATICA	12	POLITICHE SOCIO SANITARIE
OBIETTIVO STRATEGICO	12.09	Cimitero
OBIETTIVO SPECIFICO	12.09.01	Servizi cimiteriali
REFERENTE POLITICO		Ass. Capello S.
DIRIGENTE		Arch. Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
PROGRAMMA	12.09	Servizio necroscopico e cimiteriale
<p>Nel corso del 2022 sono mantenuti tutti i servizi cimiteriali in essere per la gestione del Cimitero urbano e dei Cimiteri frazionali. Sono svolte le necessarie azioni indirizzate alla manutenzione, a carico dei privati titolari di concessioni, delle edicole funerarie e di manufatti in stato di degrado o di pericolo. Si procede nella realizzazione dei programmati interventi di esumazione/estumulazione e nelle opere in corso per la realizzazione di un nuovo lotto di loculi nel Cimitero Urbano</p>		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	14	OVADA CHE LAVORA
OBIETTIVO STRATEGICO	14.02	Servizi alle imprese
OBIETTIVO SPECIFICO	14.02.01	Distretto Urbano del Commercio
REFERENTE POLITICO		Ass. Olivieri S.
DIRIGENTE		Sciutto S.
MISSIONE DI BILANCIO	14	Sviluppo economico e competitività
PROGRAMMA	14.02	Reti e altri servizi di pubblica utilità
E' obiettivo dell'Amministrazione proseguire nella strategia di realizzazione del Distretto Urbano del Commercio di Ovada, quale strumento innovativo per la valorizzazione del commercio e l'integrazione di tutte le risorse del territorio per accrescerne l'attrattività, acquisendo finanziamenti attraverso la partecipazione il Bandi Regionali		

INDICATORE DI RISULTATO

RISULTATO ATTESO

Effettuazione delle prestazioni

PESO PERCENTUALE

PDO NO

TRASVERSALITA' NO

LINEA PROGRAMMATICA	14	OVADA CHE LAVORA
OBIETTIVO STRATEGICO	14.02	Servizi alle imprese
OBIETTIVO SPECIFICO	14.02.02	Revisione iniziative mercatali e fieristiche
REFERENTE POLITICO		Ass. Olivieri S.
DIRIGENTE		Dott. Tallone G.
MISSIONE DI BILANCIO	14	Sviluppo economico e competitività
PROGRAMMA	14.02	Reti e altri servizi di pubblica utilità
<p>E' obiettivo dell'Amministrazione procedere: alla revisione dell'assetto delle aree mercatali con riorganizzazione dei posteggi del mercato settimanali; all'istituzione di una manifestazione fieristica extra alimentare con cadenza ultramensile; all'istituzione di una manifestazione inerente attività di vendita occasionale nel periodo natalizio (Mercatino di Natale); alla revisione organizzativa del Mercato riservato all'esercizio della vendita diretta da parte di imprenditori agricoli.</p>		

INDICATORE DI RISULTATO data 31/12/2023
RISULTATO ATTESO Effettuazione delle prestazioni
PESO PERCENTUALE 15
PDO SI
TRASVERSALITA' NO

In relazione agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, si rimanda ai contenuti del Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 – art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 158 in data 15/11/2021

Di seguito si riporta il **PIANO DI AZIONI POSITIVE** integrato con la tabella aggiornata alla data del presente Piano della composizione del personale per genere.

PIANO AZIONI POSITIVE

Premessa

Il D. Lgs. n. 165/2001 e il D. Lgs. n. 198/2006 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive (P.A.P.).

In particolare, l'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) stabilisce che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con **azione positiva** s'intende una azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze che di fatto ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari con quelle professionali.

Pur rappresentando un obbligo di natura legale, l'attività di elaborazione di un piano di azioni positive risponde anche ad una diversa e più ampia finalità.

Si integra infatti con i contenuti dell'art. 6 “Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche” e dell'art. 7 “Gestione risorse Umane” del D. Lgs. n. 165 del 2001 (“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) contribuendo ad attribuire un senso preciso alla garanzia di parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Il Comune di Ovada ha inserito dunque nei suoi programmi la predisposizione di un documento denominato “PAP del Comune di Ovada” da sottoporre all'attenzione delle RSU e alla Consigliera di Parità Provinciale, in vista dell'adozione del PAP per il triennio 2021-2023.

Il piano si caratterizza per essere rivolto a tutti i dipendenti, uomini e donne, volendo privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze della componente femminile, si estendano agli uomini.

Gli obiettivi generali del piano sono stati fissati avendo riguardo alle finalità espresse dall'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006.

In generale le azioni positive hanno lo scopo di:

- a- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione, favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- c- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;
- e- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una miglior ripartizione di tali responsabilità tra i sessi.

Alle finalità così individuate sono riconducibili i progetti contenuti nel PAP, che sono in sintesi:

- lettura e analisi di genere della composizione del personale del Comune di Ovada
- individuazione di azioni positive atte a garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella progressione di carriera
- individuazione di azioni positive tese a favorire la partecipazione delle donne ai corsi di formazione
- informazione e sensibilizzazione sulle problematiche di genere
- promozione di una cultura del benessere sul luogo di lavoro per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro

Riferimenti legislativi

- Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*
- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*

Composizione del personale alla data del presente Piano

	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	0	1	1
Dirigenti	2	1	3
Cat. D	2	6	8
Cat. C	14	20	34
Cat. B	7	4	11
Cat. A	2	0	0
Totale	27	31	59

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

Progetto 1	Obiettivo/finalità	Azioni positive
Lettura e analisi di genere della composizione del personale del Comune di Ovada:	Leggere ed analizzare dal punto di vista quantitativo la struttura del personale, facendo emergere le differenze tra uomini e donne nelle classi di età, nei titoli di studio, nei livelli di inquadramento, nelle tipologie contrattuali, nelle azioni formative etc., al fine di individuare le tendenze, monitorare l'andamento delle variabili ed evidenziare eventuali ambiti di criticità, in modo da poter intervenire con azioni positive mirate.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale dell'organico dell'ente disaggregato per genere e categorie • Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente, mediante diffusione dei risultati dei dati
Servizi coinvolti:	Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese	
Destinatari	Tutti i dipendenti	
Progetto 2	Obiettivi/finalità	Azioni positive
Accesso / assunzioni	Risolvere eventuali problemi di discriminazione di accesso a determinate funzioni, difficoltà di permanenza nella posizione assunta e asimmetria dei ruoli tra generi.	<ul style="list-style-type: none"> • Nella “Disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione” prevedere espressamente che: <ul style="list-style-type: none"> - nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, in occasione di assunzioni e promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile dovrà essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice donna”; - nella definizione delle prove concorsuali si dovrà tenere conto della peculiarità fisica delle persone di sesso femminile, al fine di creare condizioni di pari opportunità per lo svolgimento delle stesse, relativamente all'utilizzo di particolari strumentazioni, di macchine operatrici, ecc. • Predisposizione di Bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il sesso femminile.
Servizi coinvolti:	Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> - I partecipanti ai Bandi di assunzione - Tutti i dipendenti 	

Progetto 3	Obiettivi/finalità	Azioni positive
Formazione e Aggiornamento	Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, garantendo uguale possibilità di crescita professionale, di partecipazione e frequenza per donne e uomini ai corsi di formazione, nonché la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza all'interno dell'Ente, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001. • Incoraggiare e favorire la presenza delle donne nei corsi di formazione, qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, anche attraverso l'adozione di modalità organizzative e iniziative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare.
Servizi coinvolti:	Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese	
Destinatari	Tutti i dipendenti	
Progetto 4	Obiettivi/finalità	Azioni positive
Informazione e comunicazione	<p>Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle problematiche di genere e promuovere una cultura di pari opportunità, aumentando la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente.</p> <p>Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione. • Creazione, nel sito web dell'ente, di una sezione "pari Opportunità" con link a siti riguardanti le problematiche di genere. • Creazione di una piccola sezione tematica di letteratura femminile e documentazione sulle pari opportunità all'interno della Biblioteca Comunale.
Servizi coinvolti:	Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> - Tutti i dipendenti - Il pubblico 	
Progetto 5	Obiettivi/finalità	Azioni positive
Avviare il processo di attivazione del lavoro agile	Promuovere lo smartworking come opportunità di crescita della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata al lavoro per obiettivi, e e come opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Completare la dotazione tecnologica e l'informatizzazione degli strumenti gestionali, per superare le soluzioni

	di conciliazione delle esigenze della vita professionale e familiare	<p>adottate in fase di emergenza COVID-19;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adottare il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia • Favorire l'accesso al lavoro agile delle dipendenti donne in misura proporzionale alla loro presenza all'interno dell'Ente, secondo i principi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001.
Servizi coinvolti:	Tutti i Settori	
Destinatari	Tutti i dipendenti addetti a mansioni d'ufficio	

Sottosezione 2.3 - Rischi Corruttivi e Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* ha introdotto nell'ordinamento un sistema di misure di prevenzione e contrasto della corruzione articolate su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, che costituisce atto generale di indirizzo per tutte le amministrazioni che adottano i Piani triennali di prevenzione della corruzione.

A livello decentrato, ogni pubblica amministrazione definisce, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A, una Pianificazione triennale, con aggiornamento annuale a scorrimento, degli interventi organizzativi di prevenzione e contrasto della corruzione che l'Ente intende adottare nell'ambito della propria organizzazione ed attività amministrativa.

In applicazione della disciplina sopra richiamata il Comune di Ovada ha provveduto, con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 17/02/2014, all'approvazione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2014/2016, poi denominato Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPCT) e, con deliberazioni della Giunta Comunale n. 13/2015, n. 25/2016, n. 23/2017, n. 22/2018, n. 8/2019, n. 19/2020, n. 45/2021 e n. 95/2022, ai successivi aggiornamenti annuali per i trienni successivi a scorrimento, provvedendo annualmente all'adozione di un nuovo completo Piano, comprendente anche apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Il legislatore, con il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivi provvedimenti attuativi, ha previsto che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), confluenso in un'apposita sezione denominata *“Rischi corruttivi e trasparenza”* e

costituendo, come indicato dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, parte integrante, insieme ad altri strumenti di programmazione, di un solo documento di programmazione unitario.

Di conseguenza, la programmazione delle strategie di prevenzione della corruzione e di trasparenza del Comune di Ovada è contenuta non più nel PTPCT, bensì nel PIAO nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Nella redazione del Piano per il triennio 2023/2025 si tiene conto del contesto normativo vigente:

- delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, di cui alla legge 06/11/2012, n. 190 ed al decreto legislativo 14/03/2013, n. 33, come modificati ed integrati con successive disposizioni;
- delle specifiche disposizioni normative in materia;
- dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) approvati dall'ex CIVIT nel 2013 e dall'ANAC nel 2016 e degli aggiornamenti annuali approvati dall'ANAC, in continuità con i documenti precedenti, nel 2015, nel 2017, nel 2018 e nel 2019. Con delibera n. 7 del 17/01/2023 l'ANAC ha provveduto all'approvazione del P.N.A. 2022, inquadrato nel nuovo contesto normativo che prevede la programmazione integrata della pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione nell'ambito del PIAO;
- degli specifici approfondimenti sviluppati dall'ANAC in apposite linee guida su alcune misure generali di prevenzione;
- degli orientamenti A.N.A.C.

Gli obiettivi del Piano ed i relativi impegni di attuazione tengono conto:

- del contesto normativo, interpretativo e di indirizzo;
- dello stato di attuazione delle misure di prevenzione, come risultanti dalle schede di monitoraggio annuale ANAC;
- degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione.

Ai fini del presente aggiornamento del Piano, quale Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023/2025, è stato pubblicato sul sito istituzionale avviso di consultazione per la partecipazione di soggetti esterni. Non sono pervenute osservazioni o proposte da parte di soggetti esterni.

1. CONTENUTI

La Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023/2025 è uno strumento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente ritenute più sensibili al rischio, anche in termini potenziali, che si verifichino fenomeni corruttivi o comunque di illegalità in genere, definisce le misure organizzative volte a prevenire e mitigare il rischio di assunzione di decisioni non imparziali,

mediante l'attuazione delle *misure generali* obbligatorie, di carattere comportamentale e trasversale, e di *misure ulteriori* volte ad incidere in maniera specifica tramite l'analisi dei processi e dei rischi.

La prevenzione della corruzione, come evidenziato da ANAC nel PNA 2022, costituisce elemento di rilievo per la creazione di Valore Pubblico, inteso quale miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità.

La pianificazione pertanto:

- definisce e programma, sulla base dell'analisi del contesto interno ed esterno all'Ente ed in coerenza con gli obiettivi strategici fissati dagli Organo di indirizzo, le strategie di prevenzione del fenomeno corruttivo;
- prevede, con particolare riguardo alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, le misure di prevenzione finalizzate alla gestione del rischio corruttivo;
- integra le misure di trasparenza inerenti agli obblighi di pubblicazione stabiliti dalla legge e quelli ulteriori definiti in sede di obiettivi strategici;
- costituisce uno strumento dinamico in coerenza con l'evoluzione delle strategie di prevenzione della corruzione, identifica le esigenze di analisi e valutazione dei rischi in alcuni ambiti e rimodula le azioni tenendo conto degli esiti delle attività di monitoraggio circa l'attuazione delle misure di prevenzione.

La pianificazione integra strategie di prevenzione volte a rispondere alle finalità di:

- consolidare ed implementare nei dipendenti comunali la consapevolezza dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

2. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi del contesto esterno ed interno costituisce strumento per ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione o dell'Ente per via della specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Il PNA 2022 sottolinea, in continuità con i PNA precedenti, che l'analisi di contesto consente all'Amministrazione di comprendere meglio le proprie caratteristiche e l'ambiente in cui è inserita ed è presupposto fondamentale delle attività di pianificazione.

2.1 Contesto esterno

I dati sulla popolazione residente **al 31 dicembre 2022** presentano il seguente quadro:

residenti al 31/12/2022 **10.840** di cui:

Maschi	5188
Femmine	5652
Nati nell'anno	55
Deceduti nell'anno	194
Saldo naturale	-139
Immigrati nell'anno	414
Emigrati nell'anno	367

Saldo migratorio 47

Suddivisione della popolazione al 31/12/2022 per fasce di età:

In età prescolare (0-6 anni) 428
In età scuola dell'obbligo (7-14 anni) 677
In forza lavoro (15-29 anni) 1361
In età adulta (30-65 anni) 5131
In età senile (oltre 65 anni) 3243

Nuclei familiari 5385

Comunità/convivenze 25

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Numero componenti per famiglia	Numero famiglie	Incidenza percentuale sul dato complessivo complesso
1	2274	42,23 %
2	1663	30,88 %
3	822	15,26 %
4	457	8,49 %
5 e più	169	3,14 %
Totale	5385	100,00%

I dati sull'andamento demografico dell'ultimo quinquennio precedente sono i seguenti:

Anno	Popolazione complessiva al 01/01	Saldo naturale	Saldo migratorio	Popolazione complessiva al 31/12	Numero famiglie e convivenze
2021	11.046	- 119	5	10932	5.385
2020	11.239	-153	-40	11.046	5.430
2019	11.305	-99	33	11.239	5.430
2018	11.370	-120	-65	11.305	5.438
2017	11.399	- 98	69	11.370	5.465

I dati relativi alla popolazione, come desumibile dalle sopra riportate tabelle fanno riscontrare un andamento con limitata diminuzione che non riveste carattere significativo.

Sotto il profilo economico, secondo i dati della Camera di Commercio di Alessandria e Asti, basati sulle risultanze delle imprese iscritte, con riferimento al triennio 2019/2021, il settore del commercio, nelle due province, ha subito un calo nell'ultimo triennio: -3,9%, pari a una diminuzione numerica

delle imprese complessive di 546 unità. Il calo più significativo è stato registrato ad Alessandria: -4,6%. Sotto il profilo della natura giuridica delle imprese del commercio, si registra nelle due province un aumento delle società di capitale (+2,9%, fenomeno già in corso da tempo) e una diminuzione delle società di persone (-6,3%) e delle imprese individuali (-4,6%). Le imprese artigiane registrano una diminuzione complessiva del 2,8% nel triennio 2018-2020, con Alessandria a segnare la flessione più intensa. -3,7%. Settorialmente, i settori artigiani più consistenti sono manifattura e costruzioni, entrambi in calo numerico complessivo, in dettaglio riferito ad Alessandria: -5,4% per la manifattura e -3,4% per le costruzioni. Il commercio, che è il terzo settore artigiano per importanza, registra un meno 4,7%, con una punta in Alessandria di -6,1%. Riguardo la natura giuridica delle imprese artigiane, le società di capitale sono in crescita del +4,1% in Alessandria. Diminuzioni sul fronte delle società di persone: un meno 7%. Le imprese individuali diminuiscono ad Alessandria del 3,5%.

Per quanto riguarda i dati relativi all'ordine ed alla sicurezza pubblica, la Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2021, presentata dal Ministero dell'Interno al Parlamento nel settembre 2022, al cui contenuto si rimanda per gli approfondimenti, riporta elementi informativi di sintesi, riferiti al contesto nazionale, sugli interessi delle organizzazioni criminali di tipo mafioso. *Gli studi e le analisi elaborate negli ultimi dodici mesi sottolineano come la crisi generata dalla pandemia avrà l'effetto di accelerare cambiamenti economici e sociali che nell'era "pre-COVID" erano ancora in uno stato embrionale. È in questa transizione che le mafie potrebbero inserirsi per rafforzare la sfera dei traffici illeciti "tradizionali" ed estendere i tentativi di infiltrazione nell'economia legale e nella gestione della cosa pubblica. Al di là delle differenze esistenti tra le diverse consorterie, la criminalità organizzata ha dimostrato in questi anni di perseguire due obiettivi: mantenere la presa sulle aree di radicamento storico, attraverso il controllo del territorio e l'assoggettamento delle attività economiche; infiltrarsi, al di fuori delle regioni di origine, nel tessuto economico-finanziario, attraverso gli strumenti dell'usura e dell'estorsione ovvero quelli più tipici del white collar crime, quali l'ingerenza negli appalti e, più in generale, nelle sovvenzioni pubbliche ed europee. In entrambi i casi, le mafie fanno ricorso a "sistemi" più evoluti rispetto ai metodi violenti "tradizionali" che vengono lasciati alle forme di criminalità di più basso rango. I modi operanti praticati dalla delinquenza organizzata fanno sempre più frequentemente appello alle intimidazioni e alla corruzione. È in questo contesto che assume un ruolo fondamentale il cosiddetto "capitale relazionale" che le organizzazioni criminali si sono "costruite" nel tempo, stringendo rapporti con "l'area grigia" dei soggetti compiacenti appartenenti al mondo della finanza e dell'imprenditoria. A tali fattori si associa un'ingente disponibilità economica proveniente dai traffici illeciti, primo tra tutti quello degli stupefacenti, che le organizzazioni mirano a immettere nel circuito dell'economia legale attraverso tecniche di riciclaggio sempre più raffinate. È facendo leva su queste caratteristiche che i sodalizi criminali hanno sviluppato una capacità di adeguamento alle trasformazioni geopolitiche, economiche e finanziarie, succedutesi negli ultimi decenni. Le analisi investigative più recenti concordano nel ritenere che con la diffusione della pandemia, le mafie, grazie proprio a questa "forza" adattiva, hanno accelerato i tentativi di penetrazione nel tessuto sociale economico. L'attività info-investigativa ha evidenziato, infatti, come l'infiltrazione sia preordinata a sfruttare le fragilità generate dalla crisi economica. Le manifestazioni di questa strategia puntano a creare una sorta di "welfare parallelo" nell'intento di costruire un nuovo consenso sociale e ad insinuarsi nel mondo produttivo sfruttando, attraverso i meccanismi dell'usura, le situazioni di difficoltà in cui versano imprenditori e commercianti a causa della mancanza di liquidità. La tendenza all'inquinamento del tessuto economico-imprenditoriale ed al condizionamento dei processi decisionali delle pubbliche amministrazioni locali caratterizza tutte le maggiori organizzazioni malavitose e coinvolge la gran parte dei settori, spaziando da quelli più strettamente connessi ai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come l'ambientale e l'energetico, a quello delle costruzioni, all'agroalimentare, a quelli della ristorazione e della ricezione turistica, della sanità, della logistica, dei trasporti, dei giochi e delle scommesse ed in generale di tutti i comparti di*

rilevanza strategica. Nello svolgimento di tali attività, come in quella di predazione dei fondi nazionali e comunitari, si è ancora una volta rivelato prezioso l'apporto specialistico fornito dai consulenti esperti. Continuano ad essere oggetto dell'infiltrazione criminale strutture sanitarie pubbliche, sia perché "collettrici" delle risorse economiche destinate al servizio sanitario nazionale, sia in quanto potenziali canali di moltiplicazione di quel consenso sociale e politico che talvolta determina il controllo delle amministrazioni locali. Negli appalti del settore, sono stati rilevati episodi di affidamento di servizi e forniture a soggetti legati alle consorterie, anche conseguenti a condotte estorsive e/o corruttive. In generale, si sottolinea la progressiva sofisticazione dei modi operandi delle compagini criminali, tanto al fine di riciclare i proventi illeciti mediante articolati schemi di evasione ed elusione fiscale e l'impiego di evoluti strumenti di tecno-finanza, quanto per sfruttare asimmetrie normative antimafia tipiche di realtà estere, dove indirizzare parte delle attività illecite. La Relazione riporta un report dedicato agli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali. L'esame dei dati relativi al 2021, in cui sono stati registrati 722 atti intimidatori, consente di rilevare un aumento del 15,7% rispetto al 2020 in cui erano stati censiti 624 episodi. I report di analisi, derivanti dalle comunicazioni rese dalle Prefetture, mostrano che il 29% degli episodi è riconducibile a tensioni di natura politica e sociale. Il focus sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il front per il cittadino, ovvero sindaci, assessori e consiglieri comunali e circa il 20% del modus operandi risulta veicolato con l'uso dei social network/web che, per rapidità di comunicazione e ampiezza di diffusione, genera un'immediata delegittimazione personale e nella sua evoluzione attuale sta assumendo una frequenza simile alle modalità classiche. Peraltro, la perdurante emergenza epidemiologica ben può aver comportato una sovraesposizione degli amministratori locali ad atti intimidatori, anche di matrice organizzata, per via delle determinazioni assunte in ambito locale, specie nel comparto della sanità e degli interventi pubblici a sostegno della liquidità. In sintesi, il fenomeno risulta tanto diffuso quanto poco evidente; i numeri stessi fanno emergere la voce di tanti amministratori che, attraverso la denuncia degli episodi intimidatori subiti, mostrano consapevolezza del rilevante ruolo rivestito e fiducia nei confronti delle Forze di Polizia.

La Relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nel primo semestre 2022 presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno, al cui contenuto si rimanda per gli approfondimenti, riporta *L'analisi dei fenomeni delittuosi e l'esame delle operazioni di contrasto concluse dalle Forze dell'ordine, con riferimento al primo semestre del 2022, confermano la tendenza rilevata ormai da diversi anni circa il generale inabissamento dell'azione delle consorterie più strutturate che hanno raggiunto un più basso profilo di esposizione e, come tale, particolarmente insidioso proprio in ragione dell'apparente e meno evidente pericolosità. Tale atteggiamento risulta sempre più diffuso in tutte le matrici mafiose in considerazione del vantaggio loro derivante dalla mimetizzazione nel tessuto sociale e dalla conseguente possibilità di continuare a condurre i propri affari illeciti in condizioni di relativa tranquillità senza destare le attenzioni degli inquirenti. La criminalità organizzata infatti preferisce agire con modalità silenziose, affinando e implementando la capacità d'infiltrazione del tessuto economico-produttivo anche avvalendosi delle complicità di imprenditori e professionisti, di esponenti delle istituzioni e della politica formalmente estranei ai sodalizi. Una indubbia capacità attrattiva è sempre rappresentata dai progetti di rilancio dello sviluppo imprenditoriale nella fase post-pandemica e dall'insieme di misure finalizzate a stimolare la ripresa economica nel Paese compilate anche da finanziamenti europei tramite i noti fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Sul punto, peraltro, l'allora Presidente del Consiglio dei Ministri Mario Draghi, il 25 maggio 2022, nel suo intervento a conclusione della cerimonia organizzata a Milano nel trentennale dell'istituzione della DIA, ha riassunto le linee d'azione del Governo rispetto agli attuali format della criminalità organizzata, rimarcando che il contrasto alle mafie, oggi caratterizzate da modelli imprenditoriali che alterano le dinamiche economiche, la libera concorrenza e l'ambiente, deve sempre più ispirarsi ad una migliore tutela della spesa pubblica. Tale azione, prosegue, dovrà privilegiare la semplificazione delle procedure del sistema di contrasto alle infiltrazioni, il rafforzamento dei controlli e l'ampliamento di strumenti*

preventivi che non creino nuovi ostacoli per le imprese, quali ad esempio la prevenzione collaborativa.

Nel capitolo 7, inerente le proiezioni della criminalità organizzata nel territorio nazionale, emerge che le attività investigative degli ultimi anni nei confronti delle organizzazioni criminali operanti nel Distretto hanno evidenziato come anche la provincia di Alessandria non sia esente da tentativi di infiltrazione del tessuto sociale da parte della criminalità.

La tematica attinente agli Appalti pubblici viene trattata nel capitolo 10, dedicato alle attività eseguite dalla DIA in tale settore estremamente nevralgico per l'economia nazionale. L'ormai accertato interesse delle mafie nell'accaparramento dei lavori pubblici e degli appalti richiede un'azione di prevenzione, da parte dello Stato, tesa ad impedire che, tramite i contratti pubblici, le organizzazioni criminali finanzino le proprie attività illecite in danno della collettività e della Pubblica Amministrazione. Anche nel periodo in riferimento la DIA, avvalendosi del suo Osservatorio Centrale Appalti Pubblici (O.C.A.P.), ha continuato ad operare proficuamente nel monitoraggio e controllo degli affidamenti delle opere pubbliche al fine di individuare possibili infiltrazioni mafiose nelle imprese coinvolte nell'esecuzione dei lavori.

Il capitolo 11 si sofferma sulla prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio, settore di fondamentale importanza per arginare l'espansione economico-finanziaria delle mafie e caratterizzato dalla valorizzazione, in primis, delle informazioni finanziarie sulle Segnalazioni di Operazioni Sospette (S.O.S.).

L'indice composito rilevato attraverso il Portale ANAC, riferito agli indicatori Istruzione, Criminalità, Economia e territorio e Capitale sociale, per la Provincia di Alessandria è pari a 101,3, a fronte di un valore massimo in Italia di 116 e con una variazione rispetto all'anno precedente pari a +1,16%, tenendo conto che maggiore è l'indice, maggiore è il rischio di corruzione.

2.2 Contesto interno

Struttura organizzativa del Comune e funzioni

La struttura organizzativa del Comune, secondo quanto previsto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si articola in:

Settori (struttura organizzativa di massima dimensione), cui è deve essere preposto un Dirigente;

Servizi (unità organizzative di livello intermedio, costituenti, di norma, articolazione dei Settori), la cui responsabilità è, di norma, attribuita ad un dipendente di categoria D);

Uffici (unità operative interne al Servizio).

Il Corpo di Polizia Municipale è organizzato in forma autonoma. La posizione di Comandante è attribuita ad un dipendente di categoria D.

E' istituita l'Area delle Posizioni Organizzative, ora di Elevata Qualificazione, e sono presenti n. 3 Posizioni EQ inquadrati nella Categoria D: n.1 nella Posizione di Comandante della Polizia Municipale, n. 1 nella Posizione di Responsabile del Servizio Lavori Pubblici ed edilizia pubblica (posto di organico in corso di copertura) e n. 1 nella Posizione di Responsabile del Servizio Urbanistica, edilizia privata – Sportello Unico Edilizia ed attività economiche e produttive –Sportello Unico Attività Produttive.

L'articolazione dei Settori e Servizi alla data di formazione del PIAO è la seguente:

Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese, a cui è preposto il Dirigente dott. Giorgio Tallone, cui fanno capo i seguenti Uffici e Servizi:

- Uffici di Segreteria generale

- Servizio Demografico ed Elettorale
- Servizio Istruzione, cultura, assistenza e politiche giovanili
- Biblioteca Civica, Museo Paleontologico e Civica Scuola di Musica

Settore Tecnico, a cui è preposto il Dirigente arch. Simona Sciutto, cui fanno capo i seguenti Servizi:

- Servizio Lavori Pubblici ed edilizia pubblica
- Servizio Urbanistica, edilizia privata ed attività economiche e produttive

Settore Finanziario, a cui è preposto il Dirigente dott. Oreste Trombaccia, cui fanno capo i seguenti Servizi:

- Servizio Ragioneria, Economico Finanziario, programmazione e controllo di regolarità contabile e di gestione
- Servizio Tributi
- Servizio Patrimonio Economato
- Ufficio informatizzazione

Corpo di Polizia Municipale.

Ai Settori sono attualmente preposti i rispettivi Dirigenti. L'incarico di funzioni dirigenziali del Settore Finanziario è conferito a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000.

Al Comando del Corpo di Polizia Municipale è preposto un dipendente di categoria D. Il Comandante è, ai sensi della vigente disciplina di settore, abilitato a ricevere ordini e disposizioni di servizio solo dal Sindaco, al quale direttamente risponde, salve le attribuzioni gestionali di competenza dirigenziale che sono svolte dal Dirigente del Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese.

Al Segretario Generale sono attribuite le funzioni stabilite dall'ordinamento e le attribuzioni specificamente assegnate dal Sindaco o previste dalla disciplina regolamentare organizzativa.

Si riportano di seguito i dati inerenti alla dotazione di personale del Comune, come risultante, sulla base dei provvedimenti di programmazione dei fabbisogni di personale in corso di attuazione e tenendo conto delle cessazioni dal servizio sino ad oggi intervenute, alla data del presente Piano.

	Posti	Posti coperti	Posti programmati o in corso di copertura
Dirigenti	3	3 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)	0
Cat. D	10	8	1
Cat. C	37	34	0
Cat. B	14	11	2
Cat. A	2	2	0
TOTALE	66	58	3

Personale in servizio diviso per genere, alla data del presente Piano

	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	2	1	3
Cat. D	2	6	8
Cat. C	14	20	34
Cat. B	7	4	11
Cat. A	2	0	0
Totale	27	31	58

Personale in servizio diviso per fasce di età, alla data del presente Piano

	< 30	31- 40	41 - 50	51 – 60	> 60
Dirigenti	0	0	0	2	1
Cat. D	0	1	2	4	1
Cat. C	2	6	10	12	4
Cat. B	0	3	1	6	1
Cat. A	0	0	0	2	0
Totale	2	10	13	26	7

Analizzando i dati del personale dipendente, per età e per sesso, emerge una maggiore presenza di donne, se pure con una limitata differenza.

Lo squilibrio anagrafico, spostato verso le età maggiormente elevate, è dovuto alle limitazioni di assunzioni susseguitesesi nel corso degli anni e alla maggiore permanenza in servizio dei dipendenti dovuta all'innalzamento dell'età pensionabile a seguito della riforma del sistema pensionistico. Inoltre il ricorso alla mobilità tra enti, quale modalità preferenziale, sino ad alcuni anni fa obbligatoria quale fase propedeutica a quella selettiva per il reclutamento del personale, ha contribuito al mantenimento dello squilibrio anagrafico.

Durante l'anno 2022 e sino alla data del presente Piano non sono intervenute riorganizzazioni della struttura.

Nel corso dell'anno 2022 e sino alla data del presente Piano si sono svolti:

un concorso per esami per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 1 Dirigente del Settore Tecnico

una selezione pubblica con procedura comparativa per il conferimento di incarico di Dirigente del Settore Finanziario

un concorso per esami per l'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale Istruttore Categoria C, attingendo poi alla graduatoria per l'assunzione di ulteriori due unità in attuazione del Piano dei fabbisogni di personale

un concorso per esami per l'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale Agente di Polizia Municipale Categoria C, attingendo poi alla graduatoria per l'assunzione di ulteriori due unità in attuazione del Piano dei fabbisogni di personale.

Nel corso dell'anno 2022 e sino alla data del presente Piano sono cessati dal servizio n. 6 unità di personale e n. 1 unità è transitata ad altra Amministrazione per mobilità volontaria.

Società partecipate

Il Comune di Ovada partecipa direttamente al capitale delle seguenti società

Denominazione e ambito di attività	Percentuale di partecipazione
SAAMO Società Autolinee Alto Monferrato Ovadese S.p.a. - opera nel settore dei trasporti pubblici e mobilità	36,59% La società è in fase di liquidazione e scioglimento
S.R.T. Società Pubblica per il Recupero e il trattamento dei rifiuti S.p.a. - opera nel settore del recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti solidi urbani	5,75%
Alexala Agenzia Turistica Locale S.c. a r.l.– opera per la valorizzazione delle risorse turistiche del territorio	3,68%
G.A.L. BORBA Le Valli Aleramiche dell’Alto Monferrato S.c.r.l. – opera per la promozione dello sviluppo socio-economico del territorio zonale, con particolare alle attività agricole, agro-alimentari, artigianali, turistiche e culturali	1,74%
ACOS S.p.a. – opera nel settore della tutela ambientale, in particolari nei settori acqua, energia e ambiente	0,022%

Per l’analisi delle partecipazioni societarie del Comune, delle partecipazioni indirette e delle misure di revisione si fa rinvio al Piano di revisione periodica 2022 che è stato adottato ai sensi del decreto legislativo n. 175/2016 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 29/12/2022.

3. OBIETTIVI STRATEGICI

Nell’ambito del Documento Unico di Programmazione – DUP 2023/2025 è prevista una apposita sezione inerente gli obiettivi strategici e le indicazioni generali per l’attuazione delle strategie di prevenzione, di seguito riportati.

E’ confermata, quale linea strategica trasversale che riguarda tutte le attività programmatiche ed operative dell’Ente, con particolare riguardo ai settori ed ambiti maggiormente esposti al rischio, la prevenzione della corruzione, in attuazione della legge n. 190/2012, come modificata dal decreto legislativo n. 97/2016, e delle linee direttrici fissate con il Piano Nazionale Anticorruzione e secondo le previsioni della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025, ove è confluito il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza P.T.P.C.T.

La programmazione di azioni per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza costituisce una dimensione programmatica importante e trasversale per il raggiungimento dell’obiettivo generale di creazione di Valore pubblico, come indicato nel PNA 2022, perseguito dal P.I.A.O. con la finalità, attraverso il sistema integrato di strumenti programmatori, tra i quali la Sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Le finalità della pianificazione delle azioni di prevenzione della corruzione, in armonia con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, si sviluppano nelle strategie di prevenzione volte a:

- Consolidare ed implementare nei dipendenti comunali la consapevolezza dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa
- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione e creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Sono confermati i seguenti obiettivi strategici e relative indicazioni generali per l'attuazione di strategie di prevenzione della corruzione:

- La **FORMAZIONE** specifica del personale è ritenuta elemento strategico nell'ambito delle misure di prevenzione del rischio di corruzione per consolidare ed implementare la consapevolezza dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa e per sviluppare la sensibilità ed attenzione verso le regole di condotta ed i temi dell'etica e della legalità. Le indicazioni sono volte alla prosecuzione delle attività formative rivolte a tutto il personale.

-La **TRASPARENZA**, quale principio che deve caratterizzare l'organizzazione e l'attività dell'Ente. Le indicazioni sono volte all'applicazione integrale degli obblighi di pubblicità previsti dal decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, ed al mantenimento del costante aggiornamento dei dati pubblicati, secondo le indicazioni e tempistiche previste nel Documento di Linee Guida approvato da ANAC con la delibera n. 1310 del 28/12/2016 e successive integrazioni e modificazioni e secondo le determinazioni organizzative che verranno assunte nella pianificazione di prevenzione comunale integrata nella Sezione del PIAO, nell'apposita Misura Trasparenza.

E' confermato l'obiettivo ulteriore, rispetto alla pubblicità obbligatoria, di pubblicazione dei dati inerenti gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati anche di importo inferiore a mille euro (nell'ambito della medesima sottosezione di "Amministrazione Trasparente").

E' confermato l'obiettivo ulteriore, rispetto alla pubblicità obbligatoria, di definizione e pubblicazione (nell'ambito della sezione "altri contenuti" di "Amministrazione Trasparente"), in sede di avvio di ogni procedura di variante allo strumento urbanistico generale e di piano attuativo di iniziativa privata dello strumento urbanistico generale, dei dati inerenti la check list preventiva degli adempimenti da porre in essere e del report periodico semestrale dei relativi tempi impiegati per ciascuna fase procedimentale.

-L'**INFORMATIZZAZIONE** costituisce un utile strumento per la tracciabilità delle fasi dei processi. Le indicazioni ed obiettivi strategici sono volti all'implementazione e sviluppo della digitalizzazione dei flussi documentali degli atti amministrativi.

-La **GESTIONE DEL RISCHIO** è confermata nel mantenimento della struttura generale della pianificazione di prevenzione della corruzione ed in tale ambito si sottolinea il **RAFFORZAMENTO** dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo, in generale, alla gestione degli appalti pubblici, con particolare attenzione alla gestione dei fondi europei e del PNRR. Si indica la sostenibilità delle misure in relazione alla capacità organizzativa e gestionale dell'Ente.

4. SOGGETTI COINVOLTI NELLA FORMAZIONE ED ATTUAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE

La prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente e pertanto riguarda e coinvolge l'intera organizzazione comunale e, secondo i diversi ruoli, attribuzioni e responsabilità, tutti i soggetti che operano nell'Ente o che collaborano con esso. La pianificazione vuole infatti affermare il principio di responsabilità, non inteso esclusivamente nel senso del rispondere delle proprie azioni, ma anche e soprattutto nello spirito della cooperazione tra gli attori, nel rispetto delle funzioni e competenze proprie di ciascuno

di essi, con l'obiettivo di realizzare un sistema coordinato ed integrato, anche sul piano relazionale, volto a prevenire l'illegalità e sviluppare l'integrità.

In tale logica vanno intesi i seguenti diversi ruoli, in applicazione di quanto previsto dalla legge e dal P.N.A.

In ogni caso le comunicazioni o le segnalazioni tra i soggetti di seguito indicati, attinenti le materie di cui al presente Piano, devono essere effettuate con modalità che ne consentano la tracciabilità.

Autorità di indirizzo politico

Il Sindaco è l'organo a cui compete la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Giunta Comunale è l'organo di indirizzo politico cui competono l'adozione del PIAO, integrato con Sezione Rischi corruttivi e trasparenza ed i suoi successivi aggiornamenti annuali, nonché l'adozione di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Al fine di un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo politico nella pianificazione delle strategie di prevenzione della corruzione, il Documento Unico di Programmazione – DUP 2023/2025 contiene una apposita sezione inerente gli obiettivi strategici ed indicazioni generali, secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.

Il Sindaco, in ogni caso, informa il Consiglio Comunale di ogni atto adottato dalla Giunta in materia di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione sull'attività svolta, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) del Comune di Ovada è stato individuato, in ultimo, con decreto sindacale n. 400 del 18/06/2019, nel Segretario Generale.

Il R.P.C.T. svolge i compiti indicati dalla legge ed individuati dai provvedimenti ANAC, in particolare: predispone gli aggiornamenti della pianificazione, verifica, con il supporto dei Dirigenti, l'attuazione del Piano, predispone la relazione annuale sull'efficacia delle misure anticorruzione compilata secondo lo schema predisposto dall'ANAC, segnala al NdV ed alla Giunta le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione, è destinatario delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato.

Il R.P.C.T. opera con il supporto delle risorse disponibili nell'ambito degli Uffici della Segreteria Generale.

Dirigenti

I Dirigenti, nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- svolgere attività informativa nei confronti del R.P.C.T. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012 e del P.N.A. 2022, fornendo i dati e le informazioni necessarie per l'analisi

di contesto, per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione e per la valutazione del rischio;

- partecipare attivamente alla gestione del rischio attraverso le proposte delle misure di trattamento e prevenzione ed attraverso l'attività di monitoraggio;
- osservare le misure contenute nella pianificazione ed adottare le misure gestionali ed organizzative intese all'attuazione della pianificazione nell'ambito della propria sfera di competenza, operando in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale ad essi assegnato;
- vigilare sull'applicazione dei codici di comportamento e verificarne le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

Sono stati coinvolti in fase del presente aggiornamento del Piano per la formulazione di suggerimenti e proposte.

Titolari di Elevata Qualificazione, Responsabili di Servizio e di Ufficio cooperano, per quanto di propria competenza, con il Dirigente di riferimento nello svolgimento delle attività al medesimo attribuite. I medesimi Responsabili partecipano in via diretta alla gestione del rischio, con riferimento alle proprie competenze e limitatamente alle attribuzioni proprie della posizione ricoperta.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione svolge tutti i compiti ad esso attribuiti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in particolare verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e gli obiettivi indicati nel piano delle performance, verifica che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni.

In relazione alle previsioni dell'aggiornamento del PNA 2018, ove si ricorda che *“alla luce del vigente contesto normativo, l’Autorità ha ritenuto non compatibile prevedere nella composizione del Nucleo di valutazione (o organo equipollente) la figura del RPCT, in quanto verrebbe meno l’ineffettibile separazione di ruoli in ambito di prevenzione del rischio corruzione che la norma riconosce a soggetti distinti ed autonomi, ognuno con responsabilità e funzioni diverse. Il RPCT si troverebbe nella veste di controllore e controllato, in quanto, in qualità di componente del Nucleo di valutazione, è tenuto ad attestare l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, mentre in qualità di Responsabile anche per la trasparenza è tenuto a svolgere stabilmente un’attività di controllo proprio sull’adempimento dei suddetti obblighi da parte dell’amministrazione, con conseguente responsabilità, ai sensi dell’art. 1, co, 12, l. 190/2012, in caso di omissione.”*, previsioni ribadite nel PNA 2019, si è provveduto a modificare le previsioni ordinamentali inerenti il funzionamento del Nucleo di Valutazione con lo scopo di conciliare la funzionalità del Nucleo e le incompatibilità delineate. La modifica ha previsto l'obbligo di astensione da parte del Segretario/Presidente allorché si tratti di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicità secondo quanto previsto nella Sezione Trasparenza, o comunque di svolgere qualsiasi altra funzione in cui possa delinearsi conflitto di interessi, conferendo in tali casi le relative funzioni al componente più anziano di età.

RASA

L'individuazione del Responsabile Unico della Stazione Appaltante (RASA), in quanto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante,

costituisce misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Tale obbligo informativo sussiste fino all'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del decreto legislativo n. 50/2016.

Il RASA del Comune di Ovada è individuato nel dott. Giorgio Tallone, Dirigente del Settore Affari Generali ed Istituzionali – Servizi alla Persona ed alle Imprese, nominato con decreto sindacale n. 243 del 16/12/2013 ed il relativo profilo utente è attivato ed aggiornato (ultimo aggiornamento al 02/01/2023).

Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957, art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.), propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Il R.P.C.T. fa parte dell'Ufficio Competente per il Procedimenti Disciplinari, che è costituito quale Organo Collegiale, e fa parte della Delegazione trattante di Parte datoriale, anch'essa costituita in composizione collegiale. Il R.P.C.T. non svolge funzioni di RUP, né di mediazione tributaria

Responsabile della Protezione dei Dati

L'incarico di Responsabile della protezione dati (DPO) è conferito a soggetto esterno ed è stato designato l'Avvocato Massimo Ramello, che svolge le funzioni e compiti a tale figura ricondotti dalla normativa in materia vigente ed in particolare dal GDPR.

Dipendenti

Tutti i dipendenti sono coinvolti nel processo di gestione del rischio e rispettano le misure di prevenzione degli illeciti ed il Codice di comportamento. A loro è richiesto, nell'ambito delle rispettive competenze e ruoli, un costruttivo apporto nella elaborazione del Piano, nella sua attuazione e nel monitoraggio, compresa la segnalazione di casi o situazioni in contrasto o che vanifichino le azioni pianificate.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

Osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PIAO, Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

5. LO SVILUPPO DELLA PIANIFICAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E DELLA TRASPARENZA

Finalità della pianificazione e compito dell'Amministrazione è quello di individuare gli ambiti e le modalità attraverso i quali realizzare una efficace gestione del rischio corruttivo, favorendo attraverso

misure sostenibili il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenendo il verificarsi di eventi corruttivi.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo è sviluppato sulla scorta delle indicazioni metodologiche fornite da ANAC con il PNA.

I punti che seguono definiscono contenuti, metodologia ed azioni finalizzate a tale scopo.

5.1 Aree di rischio

Al fine di rendere concretamente attuabili gli interventi di prevenzione, si ritiene necessario concentrare l'attenzione sulle aree generali, individuate dall'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 e specificate nel P.N.A. 2019 richiamando le indicazioni fornite con il P.N.A. 2013, l'Aggiornamento 2015 ed il P.N.A. 2016 che riguardano ampie aree di attività dell'Ente, sviluppandosi in modo trasversale rispetto alla struttura organizzativa comunale.

Le seguenti aree, riferite agli ambiti di cui sopra, costituiscono riferimento per lo sviluppo dell'attività di prevenzione.

AREE DI RISCHIO	DESCRIZIONE
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Autorizzazioni e concessioni
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari ed attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
Contratti pubblici	Processi finalizzati allo svolgimento delle procedure di realizzazione dei lavori e di approvvigionamento di beni e servizi
Acquisizione e gestione del personale	Processi finalizzati all'acquisizione, progressione e gestione del personale
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Processi finalizzati alla riscossione delle entrate, alla gestione delle spese, alla gestione e disposizione del patrimonio
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Processi finalizzati a controlli e verifiche, sia all'interno che all'esterno dell'Ente e processi finalizzati all'erogazione delle sanzioni
Incarichi e nomine	Processi finalizzati all'autorizzazione di incarichi extraistituzionali, al conferimento di incarichi esterni e alle nomine in commissioni
Affari legali e contenzioso	Processi finalizzati alla gestione del contenzioso giudiziale ed extragiudiziale
Governo del territorio e pianificazione urbanistica	Processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio

5.2 La gestione del rischio

Il percorso di gestione del rischio è sviluppato, nell'ambito delle aree di rischio, in coerenza con le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi definite dal P.N.A., attraverso le seguenti fasi:

- 1) mappatura dei processi attuati dall'Ente, con classificazione dei processi sensibili nell'ambito delle diverse aree di rischio.
- 2) valutazione del rischio per ciascun processo, attraverso la sua identificazione e ponderazione
- 3) trattamento del rischio, attraverso l'identificazione e programmazione delle misure.

Il processo di gestione del rischio tiene conto di quanto ricavabile, sulla base dei dati che ad oggi si sono acquisiti, dell'analisi del contesto esterno ed interno riportata nei precedenti paragrafi. Tale analisi è oggetto di progressivo approfondimento ai fini della rilevazione del rischio corruttivo in sede di aggiornamento annuale.

Mappatura dei processi

Secondo le indicazioni fornite dal P.N.A. 2019, in continuità con i precedenti Piani nazionali, *un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).*

Sulla base delle indicazioni già fornite a partire dal P.N.A., sono stati identificati e progressivamente implementati in sede di aggiornamento annuale, i processi più significativi riconducibili alle aree di rischio anch'esse progressivamente implementate.

Nell'ambito delle Aree di rischio come sopra individuate sono stati mappati i processi più significativi, rappresentando, per ciascun processo i seguenti elementi descrittivi che sono riportati nell'Allegato 1 al PIAO 2023/2025:

- descrizione delle attività che costituiscono il processo
- identificazione dei rischi
- valutazione dei rischi
- misure di prevenzione
- strutture responsabili del processo.

L'Allegato 1 costituisce l'elenco dei processi sino ad oggi mappati e definisce il contesto entro il quale si è sviluppata la successiva fase di valutazione del rischio. Diversi processi sono trasversali nel senso che coinvolgono più Servizi, ciascuno per il proprio ambito di competenza.

L'elenco dei processi verrà implementato progressivamente in fase di aggiornamento annuale, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'Ente al fine di identificare in maniera sempre più ampia gli ambiti che, in ragione della natura e delle caratteristiche dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi. Nelle fasi successive di aggiornamento annuale si procederà con gradualità all'esame e descrizione di maggior dettaglio delle attività che compongono i processi al fine di identificare le criticità in funzione delle modalità di svolgimento e valutare l'inserimento di correttivi. La gradualità di implementazione è necessaria in ragione della realtà organizzativa caratterizzata da limitate risorse umane disponibili, anche in relazione alla molteplicità di adempimenti necessari per garantire la funzionalità dell'Ente.

L'anno 2022, come indicato nel PNA 2022, costituisce una fase storica complessa, caratterizzata dai forti cambiamenti connessi agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, reso ancora più difficile dal conflitto nell'Europa dell'est, tutt'ora in corso. Infatti, ad avviso dell'ANAC, l'ingente flusso di

denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità di realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi della prevenzione della corruzione.

Gli impegni assunti con il PNRR riguardano in modo particolare il settore della realizzazione di opere pubbliche e dell'informatizzazione e quindi comportano, tra l'altro, l'esigenza di porre particolare attenzione alla mappatura dei processi che coinvolgono l'utilizzo di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi posti dal PNRR.

A tale fine l'Elenco dei processi viene integrato con la mappatura di alcuni processi ritenuti significativi, connessi all'attuazione di interventi PNRR.

Valutazione del rischio

Per ciascun processo inserito nell'elenco dei processi è stata effettuata l'identificazione dei rischi ritenuti più rilevanti, al fine di individuare le possibili misure correttive/preventive per il trattamento.

L'insieme dei rischi identificati per ciascun processo o fase di processo è riportato nella colonna 2 dell'Elenco/mappatura dei processi, Allegato 1 al PIAO.

La valutazione del livello di esposizione al rischio è stata effettuata con riguardo ai processi mappati, tenendo conto dell'insieme dei rischi individuati nell'ambito dei singoli processi secondo una stima ponderata degli indicatori sotto riportati. L'esito ponderato della valutazione è indicato nella colonna 3 dell'Elenco/mappatura dei processi, Allegato 1 al PIAO.

Fattori interni, esterni e di contesto generale	Stima		Valore ponderato
Atto di impulso	prescrizione normativa	B	Il valore del livello di rischio rappresenta la stima ponderata con un approccio qualitativo dei fattori indicati nelle colonne precedenti. Il valore di stima è rappresentato come segue: B = basso M = medio A = alto
	istanza di parte	B	
	discrezionale	A	
	parzialmente discrezionale	M	
	con atto di programmazione/in conseguenza di atto precedente	B	
	a seguito di eventi	M	
Modalità di attuazione	non definite	A	
	discrezionali	A	
	parzialmente discrezionali	M	
	vincolate	B	
	definite da norme/atti precedenti/parametri	B	
Modalità di determinazione di un beneficio economico	non ricorre		
	non definite	A	
	discrezionali	A	
	parzialmente discrezionali	M	
	vincolato	B	
	definite da norme/atti precedenti/parametri	B	
Individuazione del destinatario	non ricorre		
	mediante procedura selettiva	A	
	in base al possesso di specifici requisiti	A	
	parzialmente discrezionale	M	
	vincolato/a seguito di istanza di parte	B	
	definita da norme/atti precedenti/parametri	B	
Obblighi di pubblicazione	non previsti	A	
	previsti per alcune fasi	M	
	previsti	B	
Tempi di attuazione	non definiti	A	
	definiti per alcune fasi	M	
	definiti	B	

La valutazione dei rischi è rivalutata in fase di aggiornamento del Piano al progredire dell'attività di analisi svolta parallelamente all'implementazione ed approfondimento dell'analisi dei processi, come indicato nel precedente punto.

L'implementazione della valutazione del livello di esposizione al rischio effettuata con riferimento alle singole fasi dei processi, anziché al singolo processo, pur tenendo conto dell'insieme delle sue fasi, può consentire un miglioramento nella definizione di misure di trattamento appropriate. Tale implementazione potrà essere oggetto di progressivo sviluppo in successivi aggiornamenti del Piano, compatibilmente con le capacità organizzative dell'Ente e le risorse disponibili.

Trattamento del rischio

E' il processo diretto ad intervenire sui rischi identificati attraverso le misure possibili al fine di neutralizzare o ridurre i fattori abilitanti i rischi individuati.

Le misure individuate sono vincolanti per tutti coloro che sono chiamati, con diversi ruoli e responsabilità, ad operare in tali ambiti.

Tali misure si distinguono in:

- *misure generali*, di carattere comportamentale e trasversale, che costituiscono una integrazione alle regole e norme preesistenti, e si applicano a tutte le aree di rischio ed a tutti i relativi processi e rischi identificati, al ricorrere delle rispettive fattispecie;
- *misure specifiche* sono misure aggiuntive di carattere organizzativo che si applicano ai processi e rischi identificati in corrispondenza dei quali sono previste, con l'obiettivo di incidere in maniera puntuale su specifici aspetti.

Nelle tabelle di gestione del rischio è indicata, laddove ne sia stata reputata la necessità, la previsione di misure specifiche, in aggiunta alle misure generali che si applicano comunque a tutte le aree di rischio e relativi processi.

Le misure specifiche di prevenzione da adottare e la relativa tempistica di attuazione sono rappresentate nella colonna 4 "misure di prevenzione" e le strutture di articolazione interna tenute all'adozione delle misure sono indicate nella colonna 5 "strutture tenute all'adozione" dell'Elenco/mappatura dei processi, Allegato 1 al PIAO.

Per l'attuazione delle misure, quando non è indicato un termine specifico, si intende quale termine di decorrenza per l'attuazione la data di adozione del PIAO.

Il Responsabile dell'adozione, per ciascuna struttura obbligata, corrisponde, nella generalità dei casi e salvo diversa indicazione, al Dirigente cui fa capo, secondo la struttura organizzativa sopra descritta, la responsabilità del Servizio o Ufficio di riferimento, il quale ne cura l'attuazione attraverso opportune ed idonee direttive agli Uffici e Servizi.

6. IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza devono integrarsi e coordinarsi con gli strumenti di programmazione dell'Ente ed innanzi tutto, come indicato da ANAC nel PNA 2022, con gli obiettivi e indicatori di Performance.

L'applicazione e attuazione delle misure definite nella presente Sottosezione, in raccordo con il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, è pertanto prevista in appositi di obiettivi di performance.

La Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza definisce le misure di prevenzione da adottare, i tempi di adozione e le relative strutture tenute all'adozione, in ogni caso tali misure sono operative dalla data di adozione del PIAO.

Le verifiche sull'avvenuto adempimento avverranno in occasione della reportistica del Piano della Performance, salvo diverse specifiche previsioni della presente pianificazione.

7. LE MISURE GENERALI

Formazione

La formazione specifica del personale è individuata quale elemento strategico nell'ambito delle misure di prevenzione del rischio di corruzione per consolidare ed implementare la consapevolezza dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa e per sviluppare la sensibilità ed attenzione verso le regole di condotta ed i temi dell'etica e della legalità. Le indicazioni generali impartite sono volte alla prosecuzione delle attività formative rivolte al personale.

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- **formazione base e tecnica:** destinata al personale che non ricopre ruoli di responsabilità dirigenziale o di responsabilità di Uffici e Servizi. E' finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità ed in particolare sulla conoscenza delle regole di comportamento, mediante attività di sensibilizzazione interna svolte dai Dirigenti, anche mediante appositi incontri.
- **Formazione tecnica specifica:** destinata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai Dirigenti ed ai Responsabili di Servizi e viene impartita mediante appositi momenti formativi che possono vertere anche su tematiche settoriali in relazione al ruolo e alle funzioni svolte nell'amministrazione.

Azioni da intraprendere: Direttive del RPCT per la calendarizzazione ed attuazione delle attività formative.

Soggetti responsabili: Dirigenti per la formazione relativa al personale assegnato e RPCT per la formazione ai Dirigenti

Termine: svolgimento delle attività formative entro l'anno 2023.

Trasparenza

La presente Misura integra i contenuti della "Sezione trasparenza" già previsti per il Piano per la Prevenzione della Corruzione, nell'Allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza". A seguito

dell'introduzione del PIAO, i contenuti della precedente Sezione Trasparenza sono ora previsti nella presente Sotto sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

La trasparenza è individuata quale obiettivo strategico e quale principio che deve caratterizzare l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

Le indicazioni generali impartite sono volte all'applicazione integrale degli obblighi di pubblicità previsti dal decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni ed al mantenimento del costante aggiornamento dei dati pubblicati, secondo le indicazioni e tempistiche previste nel Documento di Linee Guida approvato da ANAC con la delibera n. 1310 del 28/12/2016, integrate con le previsioni di provvedimenti normativi o atti di regolazione A.N.A.C. in materia di trasparenza che diano luogo a nuovo obblighi di pubblicità e sono state aggiornate riportando nella Sottosezione di I livello – Bandi di gara e contratti – gli obblighi previsti nell'Allegato 9 del PNA 2022.

Le determinazioni organizzative sono riportate nell'allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO (Allegato 2 al PIAO).

E' confermato l'obiettivo ulteriore, rispetto alla pubblicità obbligatoria, di pubblicazione dei dati inerenti gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati anche di importo inferiore a mille euro, da attuarsi secondo quanto riportato nell'allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO.

E' confermato l'obiettivo ulteriore, rispetto alla pubblicità obbligatoria, di definizione e pubblicazione, da attuarsi secondo quanto riportato nell'allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO, in sede di avvio di ogni procedura di variante allo strumento urbanistico generale e di piano attuativo di iniziativa privata dello strumento urbanistico generale, dei dati inerenti la check list preventiva degli adempimenti da porre in essere e del report periodico semestrale dei relativi tempi impiegati per ciascuna fase procedimentale.

Il processo di pubblicazione dei dati si articola in due fasi:

- produzione/aggiornamento del dato (semplice, aggregato, primario, rielaborato);
- pubblicazione del dato sul sito istituzionale dell'Ente nell'adeguata Sezione di "Amministrazione Trasparente".

La responsabilità in merito alla completezza dei dati ed alla tempistica di pubblicazione e/o aggiornamento dei dati è in capo al Dirigente del Settore competente, come individuato nell'Allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" (Allegato 2 al PIAO).

Tale Allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO definisce gli obblighi di pubblicità, integrati con le misure ulteriori definite dal Consiglio Comunale in sede di adozione degli obiettivi strategici, i tempi di pubblicazione e/o aggiornamento dei dati ed informazioni, i responsabili dell'individuazione e/o elaborazione e pubblicazione dei dati. Tali responsabili, con proprio atto organizzativo, individueranno i dipendenti/uffici, assegnati al proprio Settore, preposti alle operazioni di caricamento sul sito istituzionale dei dati ed informazioni. In caso di mancata individuazione tali operazioni restano in capo ai soggetti già individuati per l'individuazione e/o elaborazione e pubblicazione dei dati. Il Segretario Generale - RPCT, per quanto di diretta competenza, si avvale del personale degli Uffici di Segreteria Generale.

I Dirigenti responsabili della produzione dei dati saranno anche responsabili del rispetto della disciplina in materia di *privacy* e saranno pertanto tenuti, relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, compresi gli allegati), a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel decreto legislativo n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. In ogni caso l'attività di pubblicazione dati per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi

applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati sono trattati e quelli di esattezza ed aggiornamento, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure necessarie per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti. L'attività di pubblicazione nel rispetto del generale divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di disagio economico, sociale, di salute ed in generale attinenti la sfera della sensibilità e riservatezza ed i dati eccedenti e non pertinenti ovvero attinenti a situazioni rilevanti ai fini della tutela della riservatezza. E' in ogni caso fatto rinvio alle specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, attraverso le apposite Linee Guida.

Nei casi in cui il soggetto tenuto alla pubblicazione sia un dirigente, in tutto o in parte diverso, dal soggetto tenuto ad individuare e/o produrre i dati, questi ultimi dovranno essere forniti per la pubblicazione con anticipo di sette giorni lavorativi rispetto alla scadenza del termine di pubblicazione (due giorni lavorativi di anticipo in caso di termine di pubblicazione inferiore a 10 giorni).

Ogni ritardo nella pubblicazione dei dati rispetto ai termini stabiliti dovrà essere segnalato al RPCT a cura del Dirigente responsabile del ritardo, anche ai fini della valutazione della performance.

Per la comunicazione dei dati fra responsabile della produzione e responsabile della pubblicazione dovranno essere utilizzati mezzi che consentano la tracciabilità.

Il RPCT, qualora lo ritenga necessario, potrà provvedere con propri provvedimenti a definire modalità di adempimento di singoli obblighi di pubblicità, anche ulteriori rispetto a quanto già previsto.

Trasparenza in materia di contratti pubblici

Come evidenziato nel PNA 2022 la trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei Contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

L'ANAC ha evidenziato come in questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in conseguenza dell'emergenza sanitaria, prima, e poi per favorire il raggiungimento degli obiettivi PNRR, vada senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza quale misura cardine a presidio di anticorruzione, anche attraverso il controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, servizi e forniture.

In particolare per gli interventi finanziati con fondi PNRR una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Il Comune di Ovada è soggetto attuatore di interventi finanziati con fondi PNRR.

E' previsto l'obbligo ulteriore di pubblicazione in formato tabellare della ricognizione degli interventi finanziati con fondi PNRR, con aggiornamento semestrale, da attuarsi secondo quanto riportato nell'allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO.

Azioni da intraprendere: individuazione e/o elaborazione e pubblicazione dei dati, pubblicazione dati ed informazioni ed aggiornamento della pubblicazione di dati ed informazioni.

Soggetti responsabili e termini: come definiti nell'Allegato "Obblighi di pubblicità Sezione trasparenza" del presente PIAO.

Protocollo di collaborazione tra enti territoriali e Guardia di Finanza.

Al fine di migliorare l'efficacia complessiva delle misure volte a prevenire, ricercare e contrastare le violazioni in danno degli interessi economico-finanziari dell'Unione Europea, dello Stato, delle Regioni e degli enti locali, connessi alle misure di sostegno e finanziamento del PNRR, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interesse e della duplicazione dei finanziamenti, ai sensi dell'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241, con lo scopo di rafforzare le azioni a tutela della legalità delle attività amministrative finalizzate alla destinazione e all'impiego delle suddette risorse, il Comune di Ovada ha stipulato, unitamente alla Provincia di Alessandria ed ai Comuni di Alessandria, Tortona, Casale Monferrato, Novi Ligure, Acqui Terme e Valenza, un Protocollo d'Intesa con Guardia di Finanza Comando Provinciale di Alessandria.

I referenti per il Comune di Ovada sono: sul piano programmatico il Sindaco e sul piano esecutivo il Segretario Generale.

Codici di comportamento

I Codici di comportamento costituiscono un essenziale completamento della pianificazione delle azioni di contrasto alla corruzione, in quanto orientano nel senso dell'integrità, della legalità e della correttezza etica la condotta dei dipendenti e, quindi, lo svolgimento dell'attività amministrativa.

Il Codice di Comportamento nazionale approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ed il Codice di Comportamento del Comune di Ovada approvato, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, con deliberazione G.C. n. 19 del 03/02/2014 disciplinano molteplici fattispecie comportamentali volte a scongiurare criticità che possono condurre a fenomeni corruttivi nella loro accezione più ampia.

Azioni e termini: Si rimanda alle disposizioni di cui al D.P.R. n. 62/2013 e al Codice comunale di comportamento dei dipendenti del Comune di Ovada.

Rigoroso rispetto da parte dei dirigenti e dei dipendenti dei doveri di comportamento previsti dai Codici. Costante controllo sull'applicazione delle norme contenute nei Codici.

Si prevede nel corso di validità del presente PIAO la revisione del Codice di comportamento comunale al fine di approfondire gli aspetti di specificazione ed integrazione dei doveri posti dal D.P.R. n. 62/2013, alla luce delle nuove Linee Guida approvate da A.N.A.C. con delibera n. 177 del 19/02/2020, delle indicazioni dell'art. 4 del decreto legge n. 36/2022 e delle previsioni contenute nel CCNL, quali ad esempio

Soggetti responsabili: tutti i dipendenti, compresi i Dirigenti e collaboratori del Comune per l'osservanza. Dirigenti e RPCT per il monitoraggio e le azioni relative all'aggiornamento.

Meccanismi di controllo nella formazione, attuazione e controllo delle decisioni dei procedimenti

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio.

Azioni di carattere trasversale nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

- a) rispettare i tempi per la conclusione dei procedimenti;
- b) rispettare l'ordine cronologico di protocollazione dell'istanza;
- c) redigere gli atti in modo semplice e comprensibile;
- d) esporre in maniera circostanziata i profili motivazionali con particolare riferimento ai provvedimenti caratterizzati da maggiore discrezionalità;
- e) compatibilmente con la dotazione di personale dell'Ufficio/Servizio, deve essere garantita, mediante formale individuazione, la partecipazione allo svolgimento del procedimento di almeno due soggetti: il dipendente che adotta il provvedimento finale deve essere distinto dal responsabile del procedimento, o il dipendente che adotta il provvedimento finale deve essere distinto dal dipendente che effettua l'istruttoria del procedimento, o il dipendente che adotta il provvedimento finale deve essere distinto dal dipendente che effettua l'istruttoria.

Azioni, termini e soggetti responsabili: Dirigenti con report di monitoraggio annuale.

Misure di disciplina del conflitto di interessi

Comportamenti in caso di conflitto di interessi

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione al procedimento del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse del destinatario del provvedimento o di altri soggetti interessati o contro interessati.

A tal fine **tutti i dipendenti**, in relazione ai compiti assegnati, sono tenuti a segnalare con immediatezza al superiore gerarchico:

- le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*" nonché quelle in cui si manifestino "*gravi ragioni di convenienza*" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto. Si rimanda altresì al Codice di comportamento del Comune di Ovada

- l'eventuale situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione alle fattispecie previste dall'art. 6-bis della legge n. 241/1990

Azioni e termini: Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio e/o della nomina a responsabile del procedimento. Azioni di sensibilizzazione sull'obbligo di comunicazione tempestiva di eventuali situazioni di conflitto di interessi intervenute e sull'obbligo di astensione del dipendente in caso di

conflitto di interessi, rispetto a quanto previsto in materia dalla legge n. 241/1990 e dal Codice di comportamento.

Gli eventuali casi e le soluzioni adottate saranno oggetto di monitoraggio annuale da parte dei Dirigenti.

Soggetti responsabili: Segretario Generale, Dirigenti e tutto il personale dipendente.

Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

Il PNA 2022 dedica un approfondimento particolare ai conflitti di interesse nei contratti pubblici, come disciplinato dall'art. 42 del Codice dei contratti.

In particolare per gli investimenti finanziati con fondi PNRR, per ogni singola procedura deve essere acquisita l'autodichiarazione di assenza di conflitti di interesse da parte dei dipendenti e dei soggetti esterni direttamente coinvolti nelle specifiche fasi della procedura di appalto.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice

Il decreto legislativo 08/04/2013, n. 39 prevede e disciplina una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità riferite agli incarichi amministrativi di vertice ed agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni ed esterni, come definiti nell'art. 1 del medesimo decreto legislativo n. 39/2013.

Azioni e termini: Autocertificazione all'atto del conferimento dell'incarico relativa all'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al decreto legislativo n. 39/2013.

Dichiarazione annuale entro il primo semestre, in corso di durata dell'incarico.

Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico e della dichiarazione e dei successivi aggiornamenti annuali.

Soggetti responsabili: Segretario Generale, Dirigenti

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici

L'articolo 35-*bis* del D. Lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o

all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.

Azioni: obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per:

- a) la nomina dei membri commissioni indicate nell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001;
- b) Dirigenti operanti negli ambiti specificati nell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Soggetti responsabili: Dirigenti secondo le rispettive competenze e per le commissioni di competenza dei servizi assegnati. Report annuale

Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra - istituzionali vietati ai dipendenti

L'articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti.

Il comma 3-bis prevede che *“...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.*

In base all'art. 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

Al fine di supportare gli Enti nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo, il tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013, in attuazione dell'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, ha approvato il documento contenente *“Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti pubblici”.*

Azioni: rispetto rigoroso dell'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001 per l'autorizzazione degli incarichi e, nelle more dell'adozione del Regolamento comunale, dei Criteri generali di cui al documento approvato dal Tavolo tecnico.

Soggetti responsabili: Segretario Generale, Dirigente Settore Affari Generali. Report annuale sulle richieste più frequenti.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'articolo 53, comma 16-ter, del D. Lgs n. 165/2001 prevede che: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.*

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le

pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.

Azioni:

Obbligo per i dipendenti dell’Ente, anche a tempo determinato, di sottoscrivere, al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di cui all’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Soggetti responsabili: Dirigenti. Monitoraggio annuale

Rotazione del personale

ROTAZIONE STRAORDINARIA

Deve in ogni caso essere attuata la rotazione straordinaria, secondo il disposto dell’art. 16, comma 1, lett. l-quater, e dall’art. 55-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico di personale comunale.

Al fine dell’individuazione dei reati presupposto e della connessione con l’ufficio di appartenenza è assunto a riferimento quanto stabilito nel Paragrafo 3.3 *Ambito oggettivo* nella delibera A.N.A.C. n. 215 del 26 marzo 2019.

Al fine della tempestiva applicazione della Misura, i dipendenti sono tenuti a comunicare con immediatezza dal momento in cui ne vengano a conoscenza, al Dirigente di riferimento in relazione all’Ufficio di propria assegnazione, l’avvio di procedimenti penali nei propri confronti, individuato nel momento in cui l’interessato viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p. I Dirigenti e il Segretario Generale sono tenuti ad effettuare la medesima comunicazione al Sindaco.

Soggetti responsabili: i soggetti sono individuati in applicazione della deliberazione A.N.A.C. n. 345 del 22 aprile 2020. Relazione mediante report annuale

ROTAZIONE ORDINARIA

L’Ente dispone di tre figure dirigenziali non interscambiabili e non fungibili professionalmente ed, in linea di massima, di figure apicali di categoria D, che ricoprono incarichi di Responsabile di Servizio e di Ufficio, difficilmente fungibili ed interscambiabili in relazione alle specificità professionali con riferimento alle funzioni da svolgere, tenuto conto della necessità di garantire, con continuità, l’efficienza ed efficacia dell’operato comunale. In linea generale, pertanto, per tali figure professionali non è praticabile la rotazione.

L’art. 1, comma 221, della legge n. 208/2015 dispone che non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell’art. 1, comma 5, della legge 6/11/2012, n. 190, ove la dimensione dell’ente risulti incompatibile con la rotazione dell’incarico dirigenziale.

E’ data indicazione di favorire azioni di rotazione del personale non dirigenziale ove risulti possibile in relazione alle professionalità presenti ed alla gestione dei carichi di lavoro e di favorire, ove

possibile, una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio anche mediante affiancamento e condivisione delle fasi procedurali.

Quale misura complementare si applica la Misura “Meccanismi di controllo nella formazione, attuazione e controllo delle decisioni dei procedimenti”

Soggetti responsabili: Dirigenti. Relazione mediante report annuale.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

La normativa in materia di segnalazione di illeciti introdotta dalla legge 30/11/2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” ha introdotto e valorizzato forme di tutela del dipendente che segnala illeciti, prevedendo la garanzia delle riservatezza della sua identità, il divieto sanzionatorio e di demansionamento nei suoi confronti ed un sistema sanzionatorio in caso di misure distorsive dovute alla segnalazione.

L’articolo 54-bis del D. Lgs n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), come modificato dalla sopra detta norma, prevede che:

1. Il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.

3. L’identità del segnalante non può essere rivelata. Nell’ambito del procedimento penale, l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale. Nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L’ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per

garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

A decorrere dal 15 luglio 2023 avranno effetto le disposizioni del decreto legislativo 10/03/2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” che nell’abrogare l’art. 54-bis del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, introduce una nuova disciplina per le segnalazioni di violazioni.

La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all’attenzione dell’organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza.

L’art. 7 “Prevenzione della corruzione” del Codice comunale di comportamento individua nel Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza il soggetto competente a ricevere le segnalazioni. In merito si rimanda a quanto previsto nella Misura “Codici di comportamento”.

La tutela dell’anonimato non è sinonimo di accettazione della segnalazione anonima, ma è riferita alla tutela dei dipendenti individuati e riconoscibili; resta tuttavia ferma la considerazione anche delle segnalazioni anonime, purché circostanziate e tali da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati.

Le segnalazioni sono gestite secondo le Linee Guida approvate da A.N.A.C. con deliberazione n. 469 del 09 giugno 2021, secondo i termini procedurali indicati dall’art. 2, punto 2.1 delle predette Linee Guida A.N.A.C.

Le segnalazioni sono gestite allo stato attuale in forma cartacea in busta chiusa indirizzata al RPCT con la dicitura “riservata/personale” e verranno protocollate, a cura del RPCT medesimo in forma riservata. Entro l’anno 2023 è prevista adozione di procedure informatiche per la ricezione e la

gestione delle segnalazioni, attraverso l'utilizzo di apposita piattaforma informatica che garantisca la tutela della riservatezza e dell'anonimato, con contestuale definizione delle opportune procedure organizzative, nonché l'adeguamento dei canali di segnalazione interna alla nuova normativa.

Azioni e termini: ricezione e gestione delle segnalazioni in forma cartacea. Attivazione della gestione informatizzata delle segnalazioni attraverso l'utilizzo di apposita piattaforma informatica. Adeguamento dei canali di segnalazione interna alla normativa.

Soggetti responsabili:

Dirigente Settore Finanziario per l'attivazione di piattaforma informatica e Ufficio informatizzazione per adeguamenti informatici.

RPCT per ricezione e gestione delle segnalazioni e Ufficio informatizzazione per adeguamenti informatici.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

Azioni:

1. Comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi attraverso pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente del PIAO, contenente la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.
2. Procedura aperta alla ricezione di suggerimenti e/o proposte da parte dei cittadini, delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi e delle associazioni di consumatori e utenti, in occasione dell'aggiornamento annuale del Piano.

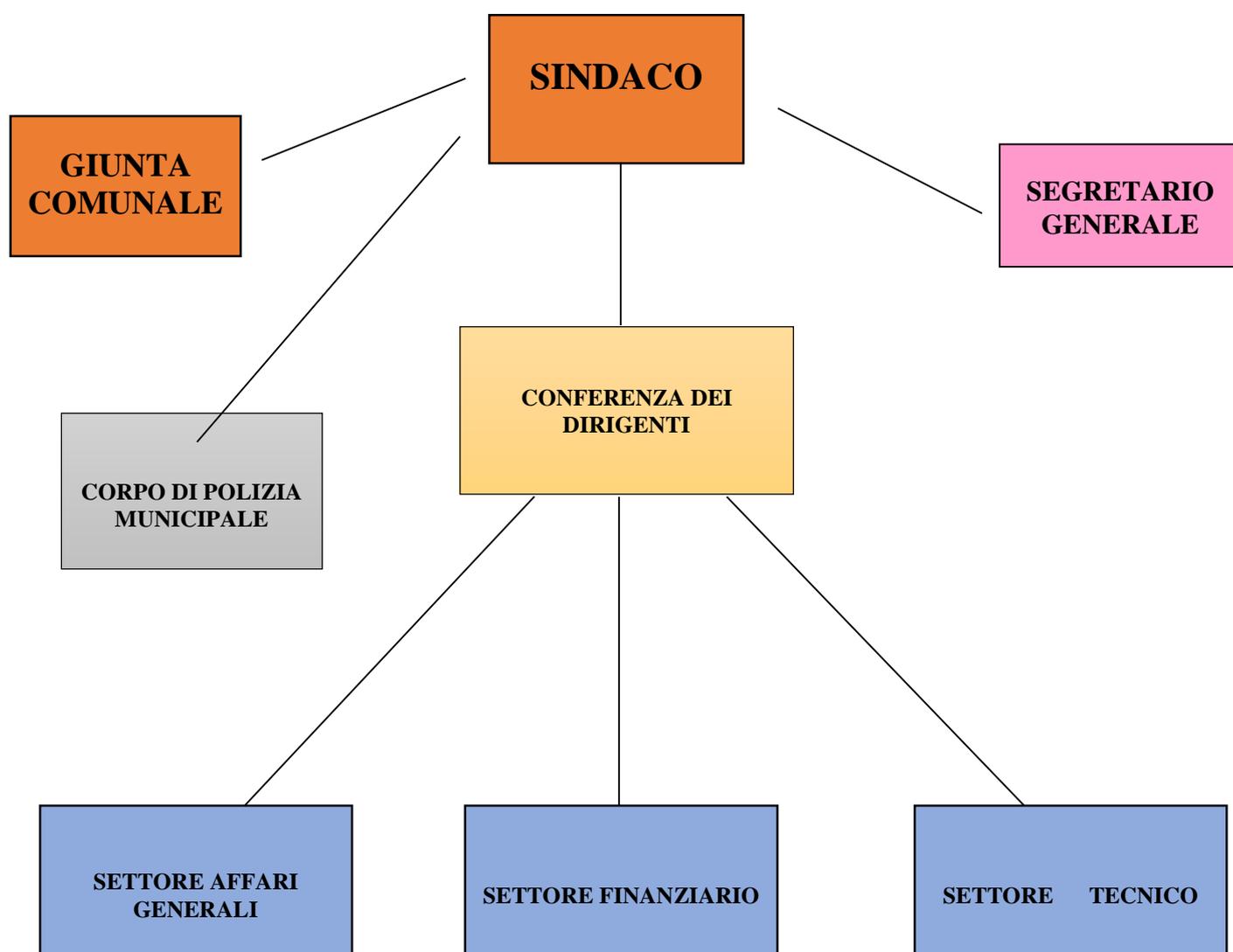
Soggetti responsabili e termini: RPCT tempestiva pubblicazione del PIAO e pubblicazione dell'avviso di procedura aperta di consultazione prima dell'aggiornamento.

Sezione 3

Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.1 – Struttura amministrativa

Organigramma



SEGRETARIO GENERALE

Svolge le funzioni e compiti stabilite dall'Ordinamento e le attribuzioni specificamente assegnate dal Sindaco o previste dalla disciplina regolamentare organizzativa

SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI – SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLE IMPRESE

Uffici di Segreteria Generale:

- Protocollo Generale
- Archivio
- Flussi documentali
- Deposito atti presso la Casa Comunale
- Segreteria Generale, Segreteria del Sindaco
- Gestione istruttoria contratti
- Contenzioso del lavoro
- Supporto tecnico alle relazioni sindacali
- Gestione giuridica del personale
- organizzazione di eventi e manifestazioni cittadine, di iniziative turistiche, sportive, culturali, di attività promozionali organizzate o sostenute dal Comune

Biblioteca Civica “Coniugi Ighina”

- Acquisizione tramite acquisto, dono, diritto di stampa di volumi, opuscoli, periodici
- Trattamento documenti e conservazione finalizzato alla messa a disposizione dell'utenza
- Servizio di consultazione in sede
- Servizio di prestito
- Servizio di prestito interbibliotecario
- Gestione iniziative culturali finalizzate alla promozione del libro e della lettura

Scuola di Musica “Rebora”

- Organizzazione corsi musicali
- Gestione iniziative musicali finalizzate alla promozione e conoscenza della musica

Museo Paleontologico “Maini”

Servizio Istruzione, Cultura, Assistenza e Politiche giovanili:

- Scuole per la Prima Infanzia e per l'Infanzia
- Scuole di istruzione primaria
- Mense scolastiche
- Trasporti scolastici
- Assistenza scolastica e supporto allo studio
- Assistenza socio-economica
- Assistenza abitativa
- Gestione progetti culturali, educativi, didattici e ricreativi
- Gestione progetti ed iniziative rivolti ai minori, giovani, agli adulti in difficoltà, agli anziani, ai disabili,

Servizio Demografico ed Elettorale:

- Anagrafe della popolazione
- AIRE
- Stato civile
- Elettorale
- Statistica
- Toponomastica

SETTORE FINANZIARIO

Servizio Ragioneria, Economico Finanziario, Programmazione e controllo di regolarità contabile e di gestione

- Programmazione e rendicontazione finanziaria ed economica
- Tenuta sistematica della contabilità finanziaria, economica e patrimoniale generale
- Controllo di regolarità contabile
- Gestione finanziaria e contabile delle entrate e delle spese
- Gestione finanziaria e contabile delle retribuzioni al personale ed adempimenti connessi
- Rapporti con l'organo di revisione economico-finanziaria e con il tesoriere
- Controllo di gestione
- Adempimenti fiscali e tributari del Comune e gestione dei relativi rapporti verso gli istituti finanziari mutuanti
- Società partecipate

Servizio Tributi

- Gestione tributi comunali
- Occupazioni suolo pubblico
- Gestione IVA

Servizio Patrimonio Economato

- Tenuta inventario dei beni patrimoniali
- Economato
- Provveditorato beni e materiali di consumo per gli Uffici
- Rapporti con gli Agenti contabili interni
- Supporto alle procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi di provveditorato per i Servizi ed Uffici Comunali
- Supporto e cooperazione al controllo di gestione

Ufficio informatizzazione

- Transizione digitale
- Sicurezza informatica
- Gestione, aggiornamento e manutenzione rete informatica comunale con riguardo agli apparati hardware e software utilizzati
- Gestione degli account utenti di accesso alla rete
- Integrità e sicurezza dei dati gestiti all'interno della rete comunale

- Consulenza tecnica sugli acquisti di attrezzature informatiche hardware.

SETTORE TECNICO

Servizio Lavori Pubblici ed edilizia pubblica

- Edilizia Pubblica: costruzione e manutenzione edifici e strutture di proprietà comunale, scuole, cimiteri, impianti sportivi
- Infrastrutture: costruzione, manutenzione e gestione delle infrastrutture tecnologiche, quali, a titolo non esaustivo, impianti di pubblica illuminazione e infrastrutture del servizio idrico integrato
- Costruzione e gestione della rete stradale e dei parcheggi, ivi compresa la segnaletica orizzontale e verticale
- Realizzazione e gestione opere ed interventi di bonifica e controllo del territorio, sotto il profilo idrogeologico ed ambientale, di regimazione idraulica e difesa del suolo
- Ufficio ambiente, controllo servizi rifiuti urbani e idrico-integrato per quanto di competenza comunale
- Attività amministrative connesse e funzionali ai compiti del Servizio

Servizio Urbanistica, edilizia privata ed attività economiche e produttive

- Pianificazione urbanistica generale ed attuativa
- Edilizia privata, Sportello Unico per l'Edilizia
- Attività Economiche e produttive, Sportello Unico Attività Produttive

CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

- Polizia Amministrativa e Giudiziaria
- Polizia Locale
- Polizia Stradale, programmazione, disciplina e controllo del traffico, vigilanza e controllo sicurezza
- Segnaletica stradale: programmazione e controllo ed attività manutentive effettuate in economia attraverso il personale comunale
- Protezione Civile
- Commercio su aree e spazi pubblici
- Polizia Commerciale e sulle attività economiche e produttive
- Servizi di notificazione
- Ascensori e montacarichi

Sono ricondotte al Settore Affari Generali ed Istituzionali le attribuzioni gestionali di competenza dirigenziale inerenti le funzioni del Corpo di Polizia Municipale.

E' istituita l'Area delle Posizioni Organizzative, ora di Elevata Qualificazione. Sono attualmente presenti n. 3 Posizioni EQ inquadrate nella Categoria D: n.1 nella Posizione di Comandante della Polizia Municipale, n. 1 nella Posizione di Responsabile del Servizio Lavori Pubblici ed edilizia pubblica (posto di organico in corso di copertura) e n. 1 nella Posizione di Responsabile del Servizio Urbanistica, edilizia privata – Sportello Unico Edilizia ed attività economiche e produttive –Sportello Unico Attività Produttive.

Personale dipendente in servizio

	Posti coperti
Dirigenti	3 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)
Cat. D	8
Cat. C	34
Cat. B	11
Cat. A	2
TOTALE	58

Assegnazione del personale alle articolazioni di struttura

Settore Affari Generali ed Istituzionali, Servizi ai cittadini ed alle imprese	
Dirigenti	1
Cat. D	2
Cat. C	10
Cat. B	3
Cat. A	0
TOTALE	16

Settore Finanziario	
Dirigenti	1 (con contratto a tempo determinato)
Cat. D	2
Cat. C	4
Cat. B	1
Cat. A	0
TOTALE	8

Settore Tecnico	
Dirigenti	1
Cat. D	2
Cat. C	8
Cat. B	7
Cat. A	2
TOTALE	20

Corpo di Polizia Municipale	
Dirigenti	0
Cat. D	2
Cat. C Agente Polizia Municipale	12
Cat. B	0
Cat. A	0
TOTALE	14

Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile

Il Comune di Ovada sulla scorta dell'esperienza di utilizzo del lavoro agile, maturata durante gli anni della pandemia da Covid19 (Anni 2020 e 2021), adottando la Disciplina temporanea per l'utilizzo del lavoro agile adottata quale misura di contrasto all'emergenza epidemiologica, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 15/04/2022, ha successivamente approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 03/11/2021, la Disciplina "Misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto".

Tali Misure organizzative sono, in sintesi, strutturate come segue:

1. Modalità di accesso;
2. Svolgimento della prestazione lavorativa;
 - a) Lavoro agile
 - b) Lavoro da remoto
3. Trattamento giuridico ed economico;
4. Strumenti di lavoro;
5. Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza.

La disciplina verrà aggiornata, per quanto si renda necessario, in adeguamento alle previsioni del Titolo VI "Lavoro a distanza" del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022.

Di seguito le **Misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto**.

MODALITA' DI ACCESSO

- a) Il personale che può rendere la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile o di lavoro da remoto è stabilito nella percentuale massima del 15%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente.
- b) Ciascun dipendente deve rendere la propria prestazione lavorativa prevalentemente in presenza, con riferimento all'orario della settimana lavorativa.
- c) Ciascun Dirigente può collocare, a richiesta, in lavoro agile o lavoro da remoto, il personale assegnato nella misura massima di cui alla precedente lettera a). Il margine di disponibilità eventualmente non utilizzato da un Settore può essere utilizzato da altro Settore previa intesa tra i Responsabili, in modo da garantire la percentuale massima del 15% a livello di Ente.
- d) Qualora si renda necessario individuare priorità di accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile o lavoro da remoto, sono previsti i seguenti criteri:

- 1) fino al 31/12/2021 o data successiva di cessazione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, fissata da provvedimenti nazionali, lavoratori fragili come definiti dall'art. 26, comma 2, del decreto legge 17/03/2020, n. 18, convertito dalla legge 24/04/2020, n. 27;
- 2) lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 05/02/1992, n. 104, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 05/02/1992, n. 104;
- 3) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2000.

A parità di condizioni, si applica il principio della rotazione.

- e) L'attività di sportello ordinaria, sia con apertura indifferenziata al pubblico sia su appuntamento, dovrà essere garantita in presenza. L'attività di *back office* finalizzata all'erogazione dei servizi all'utenza deve essere assolta con la presenza in ufficio di un contingente di personale congruo e sufficiente ad evadere le esigenze dei cittadini.
- f) Il lavoro agile e il lavoro da remoto non si applicano a:
 - personale della Polizia Locale;
 - personale con funzioni di Protezione civile in caso di emergenza;
 - personale inserito in turni di reperibilità, in caso di chiamata;
 - personale tecnico adibito a servizi esterni e cimiteriali;
 - personale incaricato delle funzioni di Responsabile di Settore e di Servizio.

Dovranno essere inoltre garantiti in presenza, anche a rotazione, i servizi del personale, il Servizio demografico, il Servizio elettorale, il Protocollo generale.

SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile o di lavoro da remoto è svolta dal dipendente dall'abitazione di propria residenza, o luogo di dimora temporanea ove non coincidente, comunicato dal lavoratore all'Ente, ai sensi dell'art. 57, lett. n), del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21/05/2018.

La prestazione lavorativa fornita in modalità di lavoro agile o di lavoro da remoto non comporta nella giornata/periodo di riferimento alcun accesso o rientro nella sede comunale. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile o in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire di norma un giorno prima e comunque in tempo utile per la ripresa del servizio tenuto conto della distanza intercorrente tra l'abitazione di domicilio e il luogo di resa del servizio. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile o di lavoro da remoto non fruito.

Il Dirigente competente dovrà stipulare con il lavoratore, all'atto dell'autorizzazione a prestare lavoro agile o lavoro da remoto, l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che deve definire, almeno:

- a) durata dell'accordo e modalità di recesso;

b) modalità e tempi di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza, nonché della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro e le fasce di contattabilità;

c) modalità e criteri di misurazione della prestazione lavorativa, tenendo conto della tipologia di lavoro a distanza, e modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

La prestazione lavorativa resa in modalità di lavoro agile o di lavoro da remoto non può eccedere la durata massima dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro previsti per la prestazione in presenza, derivante dall'applicazione della legge e della contrattazione collettiva nazionale.

Il lavoratore deve rispettare le pause, ivi compresa la pausa pranzo, prescritte dalla contrattazione collettiva e dalle eventuali prescrizioni impartite dal Medico Competente ed ha il diritto-dovere di astenersi dalla prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno individuata dalla vigente normativa.

E' prevista una fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Alla modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in lavoro agile o in lavoro da remoto si applica la disciplina ordinaria contrattualmente prevista per la fruizione delle ferie, dei congedi e degli altri istituti che legittimano l'assenza retribuita o meno dal lavoro.

Le comunicazioni relative a tali disposizioni potranno avvenire a mezzo mail utilizzando esclusivamente l'indirizzo: segreteria@comune.ovada.al.it

In caso di malattia, che intervenga in giornate di prestazione lavorativa in lavoro agile, il lavoratore è tenuto ai medesimi adempimenti di comunicazione e documentazione previsti in caso di prestazione del lavoro in presenza.

Le comunicazioni relative a tali disposizioni avverranno a mezzo mail all'indirizzo: segreteria@comune.ovada.al.it

Lo svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza può essere autorizzata nelle seguenti forme:

- a) lavoro agile con fissazione e determinazione preventiva e puntuale di specifici obiettivi individuali, misurabili in termini di tempo e di risultato, coerenti con il Piano della performance e con gli obiettivi dell'articolazione strutturale di appartenenza ed applicabili alla qualifica e profilo del dipendente.

La prestazione lavorativa resa in lavoro agile è svolta senza vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliero e settimanali stabilite dalla contrattazione collettiva.

E' prevista una fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari per le funzioni di raccordo con l'Ufficio o Servizio di appartenenza, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative e di servizio. Tale fascia di contattabilità è individuata all'interno delle fasce orarie ordinariamente stabilite per il lavoro in presenza.

Nelle giornate lavorative di lavoro agile, non sono ammesse o configurabili prestazioni di lavoro straordinario o protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. Restano altresì esclusi tutti i trattamenti indicati nel paragrafo successivo ("Trattamento giuridico ed economico").

- b) Lavoro da remoto, nella forma di telelavoro, laddove non sia possibile, in relazione alle prestazioni lavorative ordinariamente svolte dal dipendente nell'ambito della struttura di

appartenenza ed in relazione alla qualifica e profilo del dipendente, fissare e determinare preventivamente specifici obiettivi individuali, misurabili in termini di tempo e di risultato, previsti per il lavoro agile.

Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e di orario di lavoro, attraverso la sola modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'Ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'Ufficio, con riferimento a riposi, pause, permessi orari e lavoro straordinario, nel caso sia previamente richiesto ed autorizzato dal datore di lavoro. Restano esclusi tutti i trattamenti indicati nel paragrafo successivo ("Trattamento giuridico ed economico").

Il lavoratore autocertifica l'orario di servizio sotto la propria responsabilità tramite la compilazione di un rapporto di attività giornaliera, in cui sono evidenziate l'ora di inizio e di cessazione del lavoro. Il rapporto di attività deve essere comunicato, al termine di ogni giornata lavorativa, tramite posta elettronica indirizzata alla Segreteria del Comune, esclusivamente l'indirizzo: segreteria@comune.ovada.al.it

I lavoratori che eccezionalmente, per motivate e documentate ragioni personali o familiari, debbano allontanarsi dalla sede di lavoro a distanza durante le fasce orarie di lavoro ordinariamente previste per il lavoro in presenza, sono tenuti a comunicare tale interruzione della prestazione lavorativa svolta in modalità a distanza, indicando il permesso di cui intendono fruire. Le comunicazioni relative a tali disposizioni avverranno a mezzo mail all'indirizzo: segreteria@comune.ovada.al.it

Sono riconosciute, previa autorizzazione del Dirigente, le prestazioni lavorative aggiuntive effettuate al fine del recupero di minori prestazioni dovute ai permessi di cui al capoverso precedente o per la fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro. Le comunicazioni relative a tali disposizioni potranno avvenire a mezzo mail all'indirizzo: segreteria@comune.ovada.al.it

E' prevista una fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari per le funzioni di raccordo con l'Ufficio o Servizio di appartenenza, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative e di servizio. Tale fascia di contattabilità coincide con le fasce orarie ordinariamente stabilite per il lavoro in presenza.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Il trattamento giuridico ed il trattamento economico fondamentale non subiscono variazioni o modifiche in conseguenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile o di lavoro da remoto, non derivando dalla prestazione in lavoro agile o da remoto alcun diritto all'acquisizione di specifici incrementi o decrementi retributivi.

Il trattamento economico accessorio non subisce variazioni o modifiche in conseguenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile o da remoto, ad eccezione della impossibilità di corrispondere le indennità che sono connesse e conseguenti alla prestazione lavorativa resa in presenza sul luogo di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo le indennità condizioni di lavoro nelle tipologie istituite dall'Ente con il C.C.I. 11/09/2019, in applicazione della contrattazione collettiva di Comparto Funzioni Locali

Nelle giornate lavorative di lavoro agile o da remoto, non è riconosciuto trattamento di trasferta.

Nelle giornate di attività in lavoro agile o da remoto non è ammessa la corresponsione di buoni pasto.

Sono applicate tutte le norme previste dal codice disciplinare e dai codici di comportamento.

STRUMENTI DI LAVORO

Il lavoratore espleta l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile o da remoto utilizzando la dotazione tecnologica e di collegamento alle applicazioni comunali fornita dal Comune, dotata di collegamento alla rete internet.

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

Sono a carico del dipendente le spese riguardanti i consumi elettrici e le comunicazioni telefoniche effettuate dallo stesso con l'Ufficio o Servizio. Non è previsto rimborso da parte del Comune.

Il dipendente è tenuto alla custodia delle strumentazioni fornite dal Comune con diligenza, al loro utilizzo esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in assenza di preventiva autorizzazione scritta e senza consentirne l'utilizzo a terzi.

OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA

Il dipendente nello svolgimento del lavoro agile e da remoto deve attenersi alle istruzioni impartite dal Comune in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi di connessione e di lavoro, secondo le regole di policy e di raccomandazione predisposte e fornite dal Comune.

Il dipendente deve eseguire la prestazione lavorativa nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017, sono assolti, sino al termine dello stato di emergenza da Covid-19, in via telematica, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, raggiungibile al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incoerenti con quanto indicato nella normativa di cui al precedente capoverso e comunque incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

Sottosezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è stato in ultimo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 15/04/2022 per il triennio 2022/2024. L'attuazione della programmazione dei Fabbisogni di personale è tutt'ora in corso di svolgimento.

A seguito della recente approvazione del Rendiconto della gestione dell'esercizio 2022, si provvederà al ricalcolo degli spazi assunzionali a tempo indeterminato ai sensi della vigente normativa e conseguente aggiornamento della presente Sottosezione del PIAO 2023/2025.

Si riportano di seguito la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 in corso di attuazione.

VERIFICA LIMITI ASSUNZIONALI

Assunzioni a tempo indeterminato

L'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, introducendo, in sostituzione delle regole previgenti fondate sulla spesa di *turnover*, un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per la definizione della capacità assunzionale è stato poi adottato il D.M. 17/03/2020 e con la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 13/05/2020 sono state fornite indicazioni sulle modalità applicative.

Il comma 2 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Si riportano di seguito le risultanze contabili relative ai limiti assunzionali, rilevate dal Servizio Finanziario, come da attestazione in data 29/03/2022 del Dirigente Responsabile del Settore Finanziario.

	acc. 2018	acc. 2019	acc. 2020	
titolo 1	5.424.698,24	5.855.017,99	5.220.295,43	Media
TARI al netto Fcde parte corr.	1.916.247,38	1.916.247,38	1.916.247,38	
titolo 2	567.076,53	457.747,48	1.557.499,07	
titolo 3	1.105.201,86	914.095,85	828.022,52	
totale	9.013.224,01	9.143.108,70	9.522.064,40	
Accantonamento FCDE (assestato bilancio 2020)				- 309.500,00
Media di riferimento				8.916.632,37

Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti	
Spese di personale 2020	€ 2.231.839 = 25,03%
Media entrate (2018/2020) al netto FCDE	€ 8.916.632,37

Il Comune di Ovada si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevista ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, avendo al 31/12/2020, n. 11.046 abitanti, il cui valore soglia è pari al 27%, per cui l'Ente rientra tra i Comuni che possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

L'incremento disponibile per le nuove assunzioni fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17/03/2020, tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale ed entrate correnti, è il seguente:

€ 8.916.632,37 (media entrate 2018/2020* 27% (valore soglia) = € 2.407.490,74 (valore soglia spesa di personale 2021).

Regime transitorio

Per gli anni 2020-2024, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020, che ha fissato le percentuali massime annuali di incremento della spesa per personale in servizio, l'incremento potenziale massimo è il seguente:

Spesa di personale anno	incr. anno 2020	incr. anno 2021	incr. anno 2022	incr. anno 2023	incr. anno 2024
	€	€	€	€	€
2018	9%	16,00%	19%	21,00%	22,00%
€ 2.353.505,89	211.815,53	376.560,94	447.166,12	494.236,24	517.771,30

A seguito delle sopra esposte operazioni di calcolo, la spesa di personale dipendente, incrementata con le percentuali massime, con riferimento al triennio oggetto della presente programmazione del fabbisogno di personale, risulta così calcolata:

anno 2022

€ 2.353.505,89 (spesa di personale 2018) + € 447.166,12 (incremento anno 2022) =
€ 2.800.672,01

anno 2023

€ 2.353.505,89 (spesa di personale 2018) + € 494.236,24 (incremento anno 2023) =
€ 2.847.742,13

anno 2024

€ 2.353.505,89 (spesa di personale 2018) + € 517.771,30 (incremento anno 2024) =
€ 2.871.277,19

Poiché la spesa del personale anni 2022/2024, come sopra calcolata, risulta superiore al limite di cui al valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. 17/03/2020 e che, pertanto, il valore soglia della spesa del personale, limite assunzionale per gli anni 2022/2024 è pari ad € **2.407.490,74**;

Assunzioni a tempo determinato

L'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, e successive modificazioni ed integrazioni prevede il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per le assunzioni flessibili nel 2009, con esclusione delle assunzioni di cui all'art. 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000.

Il Comune di Ovada per gli anni 2021 e precedenti ha assicurato il rispetto del limite complessivo di spesa di personale ai sensi della legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, come anche si prevede il rispetto del limite medesimo per l'anno 2022 secondo le previsioni del bilancio di previsione. Opera pertanto, ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, il limite di spesa del 100% della spesa sostenuta per l'anno 2009.

Il limite di spesa è il seguente:

Spesa sostenuta nell'anno 2009 per rapporti di lavoro a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (impegni di competenza)	Spesa sostenuta nell'anno 2009 per contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi e somministrazione di lavoro (impegni di competenza)
€ . 75.000,00	€ 47.840,00
Limite complessivo annuo di spesa per rapporti di lavoro a tempo determinato o con convenzioni, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi e somministrazione di lavoro	
€ 122.840,00	

Limite complessivo di spesa di personale – limite finanziario massimo di cui alla legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater – riduzione della spesa di personale (legge 28/12/2001, n. 448, art. 19, comma 8)

LIMITE COMPLESSIVO DI SPESA DI PERSONALE	
Media triennio 2011/2013	€ 2.460.291

PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024

Assunzioni di personale a tempo indeterminato

Profilo professionale	Cat.	anno 2022		anno 2023		anno 2024	
		N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del	N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del	N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del

			datore di lavoro		datore di lavoro		datore di lavoro
Dirigente Settore	Dirigente	-	-	-	-	-	-
Istruttore direttivo tecnico	D	1	31.740	-	-	-	-
Istruttore	C	2	58.464	-	-	-	-
Agente di Polizia Locale	C	2	58.464	-	-	-	-
Collaboratore tecnico	B3	1	27.375	-	-	-	-
Esecutore tecnico	B1	-	-	-	-	-	-
Totale		6	176.043	=	=	=	=

	anno 2022	anno 2023	anno 2024
Spesa del personale compresa nel bilancio di previsione 2022/2024, comprensiva delle assunzioni previste dai precedenti piani del fabbisogno di personale, secondo le previsioni di andamento assunzionale e delle cessazioni previste	2.174.368	2.211.120	2.211.120
Spesa fabbisogno assunzionale	176.043	247.510	247.510
Totale da raffrontare con il valore soglia di € 2.407.490,74	2.350.411	2.387.163	2.387.163

Assunzioni di personale a tempo determinato

E' autorizzata, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, l'assunzione con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1, del d.lgs n. 267/2000 e s.m.i., di n. 1 Dirigente a seguito di recesso anticipato dall'incarico con analogo contratto del Dirigente del Settore Finanziario.

Sono altresì autorizzate, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative inerenti il limite di spesa per il lavoro flessibile, come da allegato A) ed entro il limite di spesa complessivo di spesa di personale di cui alla legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater:

- assunzioni a tempo determinato, secondo la normativa vigente, con selezione pubblica e/o contratti di somministrazione di lavoro.

Limite complessivo di spesa di personale – limite finanziario massimo di cui alla legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater – riduzione della spesa di personale (legge 28/12/2001, n. 448, art. 19, comma 8)

LIMITE COMPLESSIVO DI SPESA DI PERSONALE	
Media triennio 2011/2013	€ 2.460.291

DOTAZIONE ORGANICA GENERALE

QUALIFICA/CATEGORIA	POSTI	COPERTI *	VACANTI**
Dirigente	3	1	2
D(3)***	1	1	0
D	9	8	1
C	37	29	8
B(3)	6	5	1
B	8	6	2
A	2	2	0
Totale	66	52	14

* al 01.04.2022

** posti di cui è prevista la copertura

*** posti ad esaurimento ex art. 12 CCNL Funzioni locali del 21.05.2021

DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI PROFESSIONALI

QUALIFICA/CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	POSTI	COPERTI	VACANTI
Dirigente	3	1	2
D(3) -Funzionario Servizi Tecnici	1	1	0
D-Ruolo Commissari Pol.Loc.	2	2	0
D -Istruttore Direttivo	3	3	0
-Istruttore Direttivo Servizi Finanziari	1	1	0
-Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	3	2	1
C -Istruttore-Geometra	6	6	0
-Istruttore	17	13	4
-Bibliotecario-Anim.Cult.	1	1	0
-Esperto Informatico	1	1	0
C - Ruolo Agenti Pol.Loc.	12	8	4
B(3) -Terminalista	2	2	0
-Collaboratore	1	1	0
-Collaboratore tecnico	3	2	1
B -Autista macchine oper.	1	1	0
-Esecutore	2	2	0
-Esecutore tecnico	2	0	2
-Giardiniere	2	2	0
-Muratore	0	0	0
-Custode Cimit. Nocr.Coord.	1	1	0
A -Custode -Necroforo	2	2	0
Totale	66	52	14

Si riporta di seguito la dotazione organica generale al 31 dicembre 2022

	Posti	Posti coperti
Dirigenti	3	3 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)
Cat. D	10	8
Cat. C	37	32
Cat. B	14	11
Cat. A	2	2
TOTALE	66	56

Si riporta di seguito la dotazione organica generale alla data del presente Piano

	Posti	Posti coperti
Dirigenti	3	3 (di cui 1 con contratto a tempo determinato)
Cat. D	10	8
Cat. C	37	34
Cat. B	14	11
Cat. A	2	2
TOTALE	66	58

Formazione

La Formazione è rivolta ai dipendenti tenendo conto della posizione giuridica di inquadramento contrattuale e delle specifiche mansioni svolte, con l'obiettivo di assicurare il costante aggiornamento, la riqualificazione e crescita delle competenze, le conoscenze informatiche in relazione ai processi di digitalizzazione.

E' assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e primo soccorso e in materia di prevenzione della corruzione secondo le previsioni del relativo Piano.

E' prevista la formazione in materia di prevenzione della corruzione trasparenza come previsto nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Per il triennio 2023/2025 è prevista la formazione per il personale di Comparto Funzioni Locali secondo i bisogni manifestati dal personale e rilevati dai Dirigenti e per il personale di qualifica dirigenziale in coordinamento con il Segretario Generale.

Si prevede per l'anno 2023 un ciclo di formazione specifica in materia di conoscenze informatiche in coerenza con l'implementazione dei flussi documentali informatici.

Sezione 4 - Monitoraggio

Monitoraggio Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico e Monitoraggio Sottosezione 2.2 – Performance

I programmi e gli obiettivi strategici ed operativi approvati nel Documento Unico di Programmazione e declinati in obiettivi di performance sono oggetto:

- di verifica e monitoraggio in occasione della “Verifica dello stato di attuazione dei programmi” in occasione della presentazione per l’approvazione del nuovo D.U.P. per la rilevazione dei risultati conseguiti e degli aspetti finanziari connessi ai risultati ottenuti, al fine di fornire indirizzi correttivi volti ad attuare i programmi stabiliti, in applicazione dell’art. 147 del decreto legislativo n. 267/2000;
- di rendicontazione in occasione dell’approvazione da parte della Giunta comunale della “Relazione sulla performance”, ai sensi dell’art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009, per la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance;
- il referto del controllo di gestione fornisce le conclusioni del predetto controllo alla Giunta comunale, ai Dirigenti responsabili dei Servizi ai fini della verifica sull’andamento della gestione dei servizi.

A fine mandato l’art. 4 del decreto legislativo n. 149/2011 dispone l’obbligo per i Comuni di redigere la Relazione di fine mandato, per garantire il coordinamento della finanza pubblica, il rispetto dell’unità economica e giuridica della Repubblica, il principio di trasparenza delle decisioni di entrata e di spesa.

Monitoraggio Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e Trasparenza

Il monitoraggio sull’attuazione delle misure previste dal Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è finalizzato alla verifica della qualità delle misure di prevenzione individuate e, quindi, alla successiva definizione delle modifiche e correttivi. Il monitoraggio, che riguarda lo stato di attuazione delle misure di prevenzione e la loro adeguatezza, è condotto, in primo livello, dai Dirigenti responsabili delle strutture tenute all’adozione delle misure di prevenzione, ciascuno per quanto di propria competenza. Il monitoraggio, ove non è indicata alcuna tempistica specifica, è previsto con cadenza annuale in tempo utile per la redazione della relazione del R.P.C.T. In ogni caso il R.P.C.T. potrà, ove lo ritenga necessario o opportuno definire una più breve tempistica di monitoraggio in corso d’anno. Il R.P.C.T. svolgerà un monitoraggio di secondo livello, anche mediante campionamento. L’esito di tale monitoraggio è ricondotto alla relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell’articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012, sull’attività svolta nell’ambito della prevenzione e contrasto della corruzione, secondo lo schema di relazione standard messo a disposizione dall’ANAC.

Monitoraggio Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Il monitoraggio verrà svolto su base triennale dal Nucleo di Valutazione, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

La Programmazione Triennale dei fabbisogni di personale è oggetto di specifico monitoraggio in sede di aggiornamento, al fine di verificare i fabbisogni in relazione agli obiettivi programmati, alle mutate esigenze di contesto, alle esigenze di potenziamento di uffici e servizi ed alle cessazioni intervenute, fermi restando i vincoli assunzionali e la sostenibilità finanziaria della spesa.