



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025-2027**

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

## PROVINCIA DI NOVARA

### SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### DESCRIZIONE SINTETICA DELLE ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

#### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Provincia di Novara

Indirizzo: Piazza Matteotti 1, 28100 Novara

Codice Fiscale: 80026850034

Partita IVA: 01059850030

Telefono: 03213781

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

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

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

Presidente: Federico Binatti

Numero di dipendenti al 31/12/2024: n. 98 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 8 unità addette a funzioni di polizia amministrativa locale, in avvalimento dalla Regione Piemonte ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 23/2015, e a n. 17 unità di personale regionale in distacco per lo svolgimento delle funzioni delegate dalla Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 12, comma 4 della medesima L.R. n. 23/2015

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

##### 2.1 VALORE PUBBLICO

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento agli obiettivi strategici di mandato di cui alla al DUP (Documento Unico di Programmazione) 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 29 del 30/07/2024 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet della Provincia di Novara al seguente link:

<https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf>

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

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

VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Una società inclusiva: tutela delle fasce economicamente deboli, parità di genere, riduzione delle disuguaglianze		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Tutela dei diritti e delle esigenze della persona			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)
VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Imprese, Innovazione, Infrastrutture		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Miglioramento dell'efficienza e della sicurezza della rete viaria provinciale e delle infrastrutture di competenza			100%
	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)

VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Tutela dell'agricoltura e delle produzioni locali al centro dello sviluppo territoriale		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Azioni rivolte alla tutela e allo sviluppo del territorio			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)
VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Tutela dell'ambiente, prevenzione, educazione sanitaria		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Valorizzazione e sicurezza del territorio e dell'ambiente			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)

VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Terra e acqua: la natura al primo posto		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Salvaguardia e miglioramento dello stato di conservazione degli ecosistemi			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)
VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Istruzione di qualità ed edilizia scolastica		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Mantenimento e sviluppo di funzionalità, efficienza, sicurezza ed accessibilità dei servizi scolastici			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)

VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Legalità, istituzioni e sicurezza		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Mantenimento e sviluppo dei servizi istituzionali, generali e di staff			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)

VALORE PUBBLICO			
Obiettivo di Valore Pubblico	Un territorio da vivere: turismo, cultura e sport		
Valore pubblico atteso	Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>		
STRATEGIA			
Obiettivo strategico			Peso
Promozione e mantenimento dei servizi sostenibili in ambito turistico, culturale, giovanile e dello sport			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)

	VALORE PUBBLICO			
	Obiettivo di Valore Pubblico		Supporto al territorio	
	Valore pubblico atteso		Al riguardo si rimanda a quanto specificato nel DUP 2025-2027, consultabile al seguente link: <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf</a>	
	STRATEGIA			
	Obiettivo strategico			Peso
	Efficace governo del territorio in sinergia con gli Enti locali			100%
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 50%)	PERFORMANCE INDIVIDUALE (peso 25%)	GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (peso 10%)	STATO DI SALUTE DELLE RISORSE (peso 15%)
2.2 PERFORMANCE	Per quanto riguarda gli obiettivi intersettoriali di performance della Provincia di Novara si rimanda all'Allegato 5 del presente PIAO, dando comunque atto che prosegue l'attività realizzativa degli obiettivi di orizzonte pluriennale previsti dal PIAO 2024-2026 – Allegato 5, cui pertanto si fa rimando ( <a href="https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/PIAO24-26.zip">https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/PIAO24-26.zip</a> ). Per quanto concerne invece gli obiettivi gestionali, con i rispettivi risultati attesi e le risorse umane collegate a ciascuna struttura, si rimanda all'Allegato 4 del presente PIAO.			
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	In via preliminare si fa presente che, al fine di favorire il maggior coinvolgimento possibile degli stakeholders nella predisposizione della presente sotto-sezione del PIAO, si è provveduto a pubblicare uno specifico avviso pubblico di partecipazione, invitando tutti i soggetti eventualmente interessati a trasmettere proposte e/o osservazioni finalizzate ad un'individuazione partecipata delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui tener conto in sede di redazione della presente sotto-sezione. Peraltro, in esito a tale iniziativa, non è pervenuto alcun contributo.  <ul style="list-style-type: none"><li>Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione I soggetti che concorrono, a vario titolo, alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente ed i relativi compiti e responsabilità sono i seguenti:</li></ul>			

	SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
	<b>Presidente</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché l'adozione del PTPCT e dei relativi aggiornamenti	Ai sensi dell'art. 19, comma 5 del DL n. 90/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del PTPCT nei termini previsti dalla legge, ha responsabilità in caso di assenza dei contenuti minimi del Piano
	<b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)</b>	<p>Il RPCT dell'Ente - Dott. Sandro Rizzoni, Segretario Generale con altresì funzioni di Direttore Generale della Provincia di Novara, nominato con decreto del Presidente n. 27 del 04/03/2024 – assume diversi ruoli all'interno dell'Ente e per ciascun ruolo svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio corruttivo contenute nel PTPCT;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare all'Ufficio Personale, quale ufficio competente per l'esercizio dei procedimenti disciplinari, i nominativi dei</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, la mancata predisposizione del PTPCT e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale;</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, il RPCT, in caso di commissione, all'interno dell'Ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della</li> </ul>



		<p>dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;</li> </ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;</li> </ul> <p><u>in materia di inconferibilità ed incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013, secondo le modalità attuative definite dalle misure di attuazione del decreto stesso, approvate con</li> </ul>	<p>commissione del fatto, il PTPCT e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT;</li> </ul> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012, come modificata ed integrata dal D.Lgs. n. 97/2016, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPCT, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del PTPCT;</p>
--	--	--	---

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

		<p>corruzione;  Suggeriscono le azioni correttive per le attività maggiormente esposte a rischio;  Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione;</p>	
	<b>Titolari di incarichi Elevata Qualificazione (EQ)</b>	<p>Danno comunicazione al RPCT di fatti, attività o atti, che si pongono in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;  Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità;  Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi;  Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;  Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione;  Propongono l'adozione di misure gestionali, quali la rotazione del personale;</p>	
	<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di gestione del rischio;  Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO e collaborano nella realizzazione di tali misure;  Osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di</p>	

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

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente i seguenti soggetti, con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione:	
<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPITI</b>
<b>Nucleo di Valutazione (NDV)</b>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>Nello svolgimento dei compiti di relativa spettanza, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti la prevenzione della corruzione;</p> <p>Verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, potendo inoltre chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo ed effettuare audizioni ai dipendenti;</p> <p>Verifica la corretta applicazione del PTPCT da parte dei Dirigenti, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;</p> <p>Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009);</p> <p>Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ente (art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001);</p>
<b>Collegio dei Revisori dei Conti</b>	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti allo stesso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al RPCT,</p>
<b>Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)</b>	<p>Individuato nell'Ufficio Personale, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;</p> <p>Cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Ente,</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b>            Avendo già provveduto ad analizzare il contesto esterno nell'ambito della Sezione Strategica del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 29 del 30/07/2024, si riporta di seguito il link alla sotto-sezione dell'Amministrazione Trasparente in corrispondenza del quale tale strumento programmatico è stato pubblicato:</li> </ul>	

<https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf>

- **Valutazione di impatto del contesto interno**

Anche il contesto interno è già stato analizzato nell'ambito della Sezione Strategica del DUP 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 29 del 30/07/2024 e, pertanto, anche in questo caso si rimanda a tale provvedimento, riportando di seguito il link di relativa pubblicazione in Amministrazione Trasparente:

<https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2025-2027.pdf>

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

- **Mappatura dei processi**

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

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

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

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

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



1. **Misurazione** del valore delle singole variabili individuate per ciascun indicatore
  2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili
  3. **Attribuzione** del livello di rischio a ciascun processo attraverso la combinazione logica del valore sintetico degli indicatori
- In esito della sopra descritta attività, si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione del rischio nell'ambito dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, secondo la scala di valutazione del rischio definita.

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

	patrimonio					
	Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela a valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	---	---	1	---	---
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	---	---	---	---	---
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	---	---	2	---	---
	<b>Totale complessivo</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	

Al fine di completare l'analisi dei rischi, si evidenzia la distribuzione degli stessi fra i diversi Settori in cui è articolato l'Ente:					
Settore	Livello di rischio				
	Rischio Minimo	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Critico	Rischio Alto
Struttura facente capo al Segretario Generale	0	---	2	---	---
Settore Ambiente	---	---	7	---	---
Settore Risorse	---	3	5	3	---
Settore Tecnico	---	---	5	12	---
<b>Totale complessivo</b>	---	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	---
<p>Si rimanda all'<b>Allegato 1</b> del presente PIAO per tutte le informazioni di dettaglio in merito alla metodologia utilizzata per la valutazione del rischio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</b>  Il trattamento del rischio è la fase in cui, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, si individuano e si programmano le misure idonee al prevenire il rischio corruttivo.  Di seguito si riportano l'individuazione e la programmazione delle misure cd. generali di prevenzione della corruzione e di trasparenza: </li> </ul>					

	MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORI DI REALIZZAZIONE
	Accesso civico semplice – Accesso civico generalizzato – Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzato pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la durata del PIAO	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
	Codice di comportamento	1. All'atto dell'assunzione, consegna al dipendente, mediante posta elettronica, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013, del Codice di comportamento della Provincia di Novara, nonché del vigente PIAO	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. consegne/N. dipendenti assunti (100%)
		2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013 e a quelle del Codice di	Entro il 15/12 di ogni anno	Dirigenti/Segretario Generale	N. sanzioni applicate in corso d'anno  Riduzione/aumento delle sanzioni rispetto all'anno precedente

		comportamento della Provincia di Novara			
	Astensione in caso di conflitto di interessi	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	Dirigenti/Segretario Generale in quanto responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. segnalazioni/N. dipendenti  N. controlli/N. dipendenti
		2. Segnalazione da parte dei Dirigenti al RPCT di eventuali conflitti anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT, che deve curare la tenuta di una raccolta sistematica dei casi di astensione verificatisi nell'Ente	N. segnalazioni/N. Dirigenti  N. controlli/N. Dirigenti
	Rotazione del personale	1. Rotazione delle mansioni mediante attività formativa interna di natura intersettoriale	Per tutto il triennio di validità del PIAO	RPCT e Dirigenti	Intercambiabilità tra più dipendenti nelle singole mansioni, in maniera da disporre di più unità di personale con le necessarie competenze sui singoli procedimenti
		2. Segregazione delle funzioni	Per tutto il triennio di validità del PIAO	RPCT e Dirigenti	Suddivisione delle fasi procedimentali dell'istruttoria e del controllo con assegnazione delle relative mansioni a soggetti diversi.  Affidamento delle

					mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione alla tipologia di utenza o alle fasi del procedimento.
	Conferimento e autorizzazione di incarichi extra-istituzionali	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre, ogniqualvolta si verifichi la fattispecie	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti  N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
		2. Applicazione della procedura di autorizzazione prevista dai "Criteri per lo svolgimento di incarichi esterni da parte del personale dipendente della Provincia di Novara" approvati con delibera GP n. 106/2014	Sempre, ogniqualvolta si verifichi la fattispecie	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti  N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	1. Obbligo di subordinare il conferimento degli incarichi dirigenziali alla verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità	Sempre, ogniqualvolta venga conferito un incarico	Ufficio Personale	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)

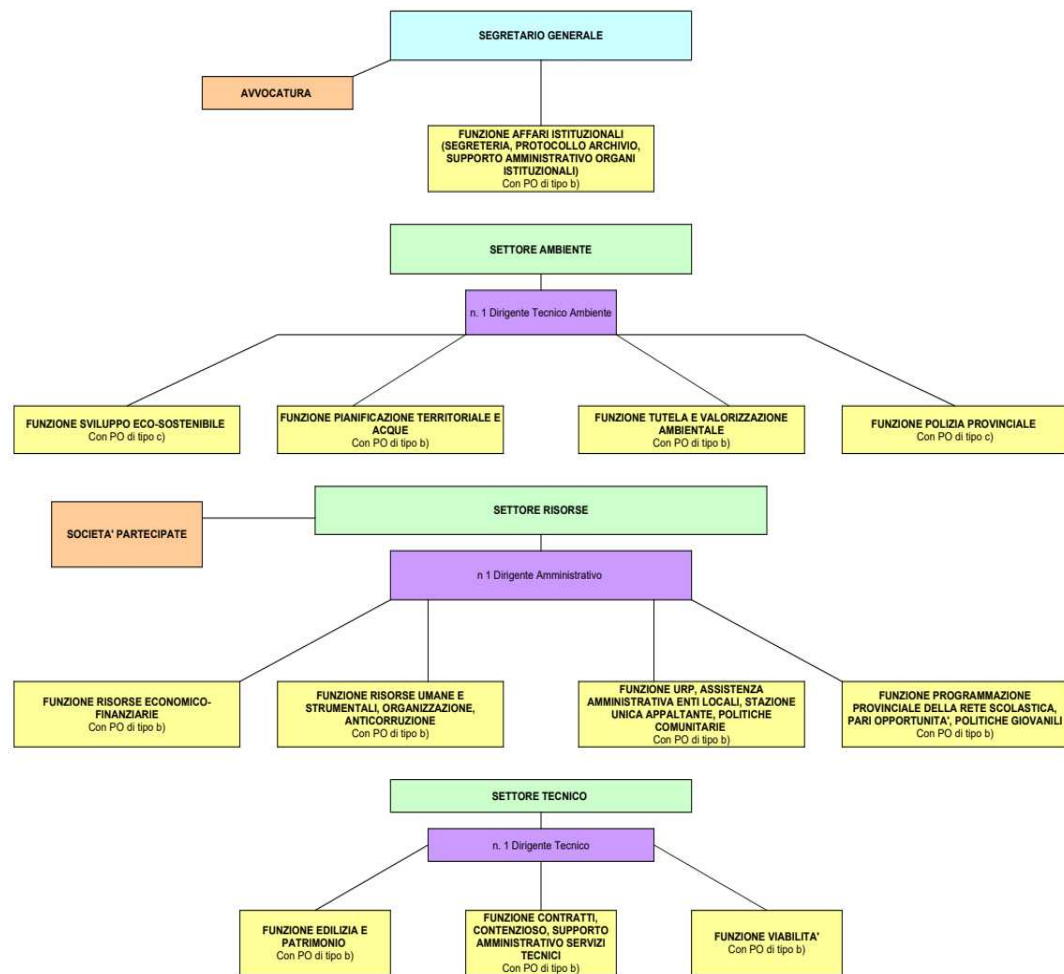
		2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio Personale	N. dichiarazioni aggiornate/N. incarichi (100%)
	Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)	1. Previsione nei bandi di gara o negli prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di dichiarazione specifica da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito ad ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del PIAO	Uffici che effettuano gli affidamenti	N. operatori economici/N. dichiarazioni
		2. Espressa indicazione nei contratti individuali di lavoro sottoscritti dai dipendenti del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. contratti sottoscritti/N. informative inseriti (100%)

		ter del D.Lgs. n. 165/2001			
		3. Espressa indicazione nelle comunicazioni relative dal servizio dei dipendenti del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. cessazioni/N. informative rese (100%)
		4. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione del servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)	Per tutta la durata del PIAO	Ufficio Personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio di attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti  N. illeciti/N. segnalazioni
	Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati



		materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e Codice di comportamento			
	Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001	Ogniqualvolta si debba procedere alla formazione di commissioni o ad assegnazioni agli uffici	Dirigenti per i dipendenti/RTPC per i Dirigenti	N. controlli/N. nomine o assegnazioni
	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del PIAO	Dirigenti/Titolari di incarichi di PO/EQ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dal Nucleo di Valutazione > 1,2
		COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dal Nucleo di Valutazione > 1,7
		COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
		AGGIORNAMENTO			
		APERTURA DEL FORMATO			
<p>Si rimanda all'<b>Allegato 2</b> per l'individuazione e la programmazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</b> In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente PIAO per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione, attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter verificare lo stato di attuazione e l'adequatezza delle misure stesse, nonché il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio</li></ul>					

	<p>e, in caso di scostamenti, di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, nonché di intraprendere le iniziative più adeguate.</p> <p>Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti e i titolari di incarichi di EQ, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza, e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.</p> <p>Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza delle misure contenute nel presente PIAO si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.</p> <p>Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione annuale predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Programmazione della trasparenza</b> Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il RPCT e tutte le strutture della Provincia di Novara attraverso i rispettivi Dirigenti e titolari di incarichi di EQ. Peraltro, nel corso del 2024, mediante l'obiettivo intersettoriale di performance avente ad oggetto la valorizzazione dell'integrità e delle forme di partecipazione attraverso la promozione della trasparenza dell'attività amministrativa dell'Ente, è stato dato ulteriore impulso alle attività finalizzate a garantire la massima trasparenza. Nella tabella di cui all'<b>Allegato 3</b> sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.</li> </ul>
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA – Obiettivi di miglioramento dello stato di salute organizzativa dell'Ente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organigramma</b> approvato con decreto del Presidente n. 69/2021:</li> </ul>



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

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

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

Autorizzazioni e organizzazione reti trasporti  
nell'ambito del Settore Tecnico

Servizi di protezione civile  
nell'ambito del Settore Tecnico

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

6 - Turismo  
nell'ambito del Settore Risorse

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

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

- **Livelli di responsabilità organizzativa:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

graduazione.

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

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

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

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

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

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

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

- **Ampiezza media delle unità organizzative** in termini di numero di dipendenti in servizio:
  - Struttura facente capo al Segretario Generale: n. 9 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali
  - Settore Ambiente: n. 18 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 8 unità di Polizia Provinciale in avvalimento dalla Regione Piemonte e n. 10 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 36 addetti
  - Settore Risorse: n. 28 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 5 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 33 addetti

- Settore Tecnico: n. 43 dipendenti appartenenti ai ruoli provinciali, oltre a n. 2 dipendenti regionali in distacco, per un totale di n. 43 addetti.

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
% uomini e donne per area	Dirigenza: Donne: 33,33% Uomini: 66,66%	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)	Mantenimento delle attuali % (considerato che le posizioni dirigenziali sono solo 3)
	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione: Donne: 51,52% Uomini: 48,48%	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali
	Area degli Istruttori: Donne: 40,38% Uomini: 59,62%	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali

		Area degli Operatori esperti: Donne: 44,44% Uomini: 55,56%	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali
	Differenza media retribuzioni complessive	Differenza media annua per retribuzioni: Uomini: + € 1.491,24	Con riferimento alla differenza media annua per retribuzioni: progressiva riduzione della differenza tra uomini e donne Idem per la differenza media annua per incarichi extra-istituzionali	Progressiva riduzione della differenza tra donne e uomini	Progressiva riduzione della differenza tra donne e uomini
		Differenza media annua per corrispettivi spettanti per incarichi extra-istituzionali autorizzati: Donne: - € 317,83			
	% donne e uomini titolari di part-time	Donne: 10,37% sul totale dei dipendenti, pari al 23,40% del personale di genere femminile Uomini: 2% sul totale dei dipendenti, pari al 3,38% del personale di genere maschile	Riduzione di almeno 1 punto percentuale del divario tra donne e uomini	Riduzione di almeno 1 ulteriore punto percentuale del divario tra donne e uomini	Riduzione di almeno 1 ulteriore punto percentuale del divario tra donne e uomini
	% donne e uomini fruitori di permessi ex lege n. 104/1992 per l'accudimento di	Donne: 8,49% sul totale dei dipendenti, pari al 19,15% del personale di genere	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali	Mantenimento delle % attuali



	familiari e n. medio di gg. fruiti su base annuale	femminile Uomini: 6,60% sul totale dei dipendenti, pari al 11,86% del personale di genere maschile			
		Donne: 10,33 gg. pro-capite Uomini: 15,28 gg. pro-capite	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale
	% donne e uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	Donne: 33,01% sul totale dei dipendenti, pari al 74,47% del personale di genere femminile Uomini: 11,32% sul totale dei dipendenti, pari al 20,34% del personale di genere maschile	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale	Mantenimento del rapporto attuale
	N. medio di gg. di congedo parentale fruito su base annuale da donne e uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	Donne: 61 gg. Uomini: 30 gg.	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne
	N. medio di gg. di formazione fruiti da donne e uomini su	Donne: 6 gg. Uomini: 3 gg.	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne	Progressiva riduzione del divario tra uomini e donne

base annuale				
<ul style="list-style-type: none"><li><b>Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b> La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione rappresenta un’importante sfida per il futuro del Paese, con l’obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L’AGID (Agenzia per l’Italia Digitale) ha pubblicato l’aggiornamento 2024-2026 del Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione, che costituisce uno strumento essenziale per la definizione e l’implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. In tale prospettiva, mediante il ricorso all’apposita applicazione on-line resa disponibile da AGID, si definiscono innanzitutto gli obiettivi di accessibilità per l’anno 2025, che, come si rileva dal prospetto riportato di seguito, sono incentrati sul rifacimento del sito istituzionale dell’Ente, oggetto di uno specifico obiettivo intersettoriale di performance (<b>Allegato 5</b> del presente PIAO, cui si fa pertanto rimando):</li></ul>				
Obiettivo tematico:		Sito web istituzionale		
Intervento da realizzare:		- Rifacimento del sito (come previsto dallo specifico obiettivo intersettoriale di performance di cui all’ <b>Allegato 5</b> del presente PIAO)		
		- Adeguamento ai criteri di accessibilità (nell’ambito del rifacimento del sito)		
		- Adeguamento alle “Linee guida di design siti web della PA” (nell’ambito del rifacimento del sito)		
Obiettivo tematico:		Sito intranet		
Interventi da realizzare		- Sviluppo del sito (nell’ambito del generale rifacimento del sito istituzionale)		
Obiettivo tematico:		Formazione		
Intervento da realizzare:		- Attività formativa su aspetti tecnici e redazionali (nell’ambito del rifacimento del sito istituzionale)		

	Obiettivo tematico:		Organizzazione del lavoro		
	Intervento da realizzare:		- Miglioramento dell’iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali (nell’ambito del rifacimento del sito istituzionale)		
	<p>L’Amministrazione, in ossequio a quanto previsto dal Piano triennale per l’informatica nella PA aggiornamento 2024-2026, intende proseguire nella migrazione dei propri servizi verso soluzioni SaaS cloud qualificate, nel rispetto di quanto previsto dalle Circolari AGID e dal Regolamento cloud e infrastrutture: il completamento di tale migrazione continuerà ad essere graduale, essendo subordinato al reperimento delle risorse per sostenere nel tempo l’onere finanziario di tale soluzione.</p> <p>Di seguito si riportano invece gli ulteriori obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute digitale dell’Ente, facendo presente che trattasi di programmazione che potrà esser oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi e delle azioni stesse.</p>				
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	N. servizi interamente online	2	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti
	N. di servizi a pagamento che consentono l’uso di PagoPA	44	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti	Progressivo incremento in termini assoluti
	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali/n. totale di comunicazioni inviate ad imprese e PPAA	100%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza

Procedure di gestione presenze, assenze, ferie e permessi e di protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzate	Sì	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
Atti sottoscritti con firma digitale/totale atti protocollati in uscita	100%	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
Costi sostenuti in investimenti per ITC/costi totali per ITC	9,71%	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili	Incremento nei limiti delle risorse finanziarie disponibili
N. di pc portatili in uso	34	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile
% pc portatili sul totale dei dipendenti che utilizzano il pc	35,79%	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile	Mantenimento o incremento, nei limiti delle risorse disponibili, in funzione del lavoro agile
Smartphone in uso	45 (pari al 100% delle necessità di servizio esplicitate dai Dirigenti)	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
% dipendenti abilitati alla connessione via VPN	100% dei dipendenti che usano il PC	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza

	Dipendenti con firma digitale	100% dei dipendenti con potere di firma	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza	Mantenimento del valore % di partenza
	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</b>  La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione consente di valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e, pertanto, rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.  In particolare, la Provincia di Novara provvederà a dare attuazione all'articolo c. 1 del decreto-legge n. 155/2024 ("Misure urgenti in materia economica e fiscale e in favore degli enti territoriali"), a norma del quale, "al fine di rafforzare le misure già previste per la riduzione dei tempi di pagamento, dando attuazione alla milestone M1C1-72 bis del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano entro il 28 febbraio di ciascun anno, un piano annuale dei flussi di cassa, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento." Nello specifico, il piano annuale dei flussi di cassa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato,</li> <li>- sarà articolato temporalmente in trimestri e l'elaborazione delle previsioni di cassa verrà realizzata sulla base della codifica SIOPE aggregata,</li> <li>- verrà adottato con decreto del Presidente entro il prossimo 28 febbraio e sarà oggetto di aggiornamento nel corso dell'anno, a cura del Responsabile del servizio finanziario, sia per effetto degli effettivi andamenti di cassa che dovranno essere trimestralmente aggiornati (con conseguente rimodulazione dei trimestri successivi), sia per effetto delle variazioni di bilancio con riflessi sulla cassa.</li> </ul> Di seguito si riportano gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente, facendo presente che trattasi di programmazione che potrà esser oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi e delle azioni stesse. </li> </ul>				

	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	32,54%	32,39%	31,77%	29,44%
	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base di parametri individuati dal Ministero dell'Interno	1 parametro positivo	1 parametro positivo	1 parametro positivo	1 parametro positivo
	Incidenza dei procedimenti di esecuzione sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	-12,17	-9	-9	-12
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<p>In questa sezione del PIAO l'Ente definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti sinteticamente descritte nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio e fase di sviluppo avanzato.</p> <p>Nell'arco del triennio 2025-2027 l'Ente è chiamato a raggiungere una fase di sviluppo avanzato, in cui tutte le dimensioni indicate devono essere monitorate.</p> <p>Anche in questo caso la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi stessi.</p> <p>Nello specifico, l'Amministrazione, con deliberazione n. 51/2024, ha stabilito di accogliere la proposta formulata dalla RSU, con nota prot. n. 28491/2024, di prorogare per almeno 12 mesi gli accordi individuali di lavoro agile</p>				

a suo tempo sottoscritti in via sperimentale per il periodo 01/02/2024 - 31/12/2024.

Pertanto, in esecuzione della succitata decisione, sono stati redatti e firmati - in ossequio alla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia ed, in particolare, alle disposizioni in tema di lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 e al CCNL del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, nonché all'intesa raggiunta tra le parti negoziali in sede di delegazione trattante nel 2024 - n. 58 accordi individuali di lavoro agile, per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.

Tali accordi, in linea di continuità con quelli riferiti alla precedente annualità, prevedono:

- n. 1 giornata lavorabile in modalità agile su base settimanale, individuata a priori e specificata nei medesimi accordi
- l'obiettivo da raggiungere mediante la resa della prestazione lavorativa in modalità agile
- l'obbligo, in capo ai dipendenti sottoscrittori, di rendersi reperibili durante le fasce di contattabilità attraverso l'attivazione dell'inoltro di chiamata dal telefono dell'ufficio al proprio telefono personale,
- l'obbligo di presenza del 50% del personale che, nell'ambito alle singole Funzioni nelle quali sono articolati i Settori, è adibito ad attività svolgibili in modalità agile,
- il mantenimento delle attività attualmente considerate eseguibili in modalità agile, (alla data di redazione del presente PIAO, le attività che non possono essere svolte in modalità agile sono le seguenti:
  - attività di segreteria a supporto del Presidente
  - attività di segreteria a supporto del Segretario Generale
  - attività di spettanza del Servizio di Anticamera
  - attività di vigilanza sul territorio di pertinenza della Polizia Provinciale
  - attività di presidio, sia tecnico che manutentivo, della rete stradale di competenza provinciale
  - attività di presidio, sia tecnico che manutentivo, del patrimonio immobiliare di spettanza provinciale)

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione - aggiornamento Piano Operativo Lavoro Agile (POLA)	Sì nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO	Aggiornamento nell'ambito del PIAO
Unità dei ruoli provinciali (inclusa la	47	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale se ed in	Mantenimento del valore attuale se ed in

	Polizia Provinciale ed esclusi i dipendenti regionali distaccati) in lavoro agile			quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto	quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto		
	Totale unità in lavoro agile/totale dipendenti dei ruoli provinciali (inclusa la Polizia Provinciale ed esclusi i dipendenti regionali distaccati)	47/106 pari al 44%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto	Mantenimento del valore attuale se ed in quanto compatibile con l'esito della sperimentazione in atto		
	% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale		
	% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale	Mantenimento del valore attuale		
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:</b></li></ul>						
	- Consistenza in termini quantitativi:						
		<b>Personale in servizio al 31/12/2024</b>					
		Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Dirigenti	Totale
	Dipendenti dei ruoli provinciali	0	18	46	31	3	98
	Polizia Provinciale in avvalimento	0	0	6	2	0	8



	Personale regionale in distacco		0	5	7	5	0	17
	Totale		0	23	59	38	3	123
	- Descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione alle aree e ai profili professionali presenti:							
	Dipendenti dei ruoli provinciali							
		Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari		
	Area degli Operatori	0	0	0	0	0		
	Area degli Operatori Esperti	11	4	0	0	3		
	Area degli Istruttori	24	20	1	1	0		
	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	18	11	1	1	0		
	Dirigenti	1	2	0	0	0		
	Totale	54	37	2	2	3		
	Dipendenti dei ruoli provinciali							
	Area di inquadramento		Area di attività		Profilo Professionale		Posizioni di lavoro coperte	
	Operatori Esperti		Amministrativa		Applicato		4	
Addetto Amministrativo con					1			

	Istruttori	Tecnica	altresì mansioni operative	
			Collaboratore Amministrativo	6
			Operaio Specializzato	2
			Cantoniere Specializzato	1
			Capo Operaio	1
		Servizi Ausiliari	Commesso – Messo Notificatore	2
			Custode – Addetto Amministrativo	1
		Amministrativa Tecnica	Istruttore Amministrativo	24
			Istruttore Tecnico Ambiente	1
			Perito Elettrotecnico	1
			Perito Chimico	1
			Disegnatore Progettista	1
			Geometra	9
			Capo Cantoniere Sorvegliante	7
			Perito Informatico	1
		Vigilanza	Agente Scelto di Polizia Provinciale	1
			Istruttore Direttivo Amministrativo	13
	Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	1
			Funzionario Amministrativo	4
			Architetto Progettista	1
		Tecnica	Istruttore Direttivo Tecnico	7
			Funzionario Tecnico	3

	Dirigenti	Informatica	Analista di Sistema		1	
		Vigilanza	Istruttore Direttivo di Polizia Provinciale		1	
		Amministrativa	Dirigente del Settore Risorse		1	
		Tecnica	Dirigente Tecnico del Settore Ambiente		1	
			Dirigente Tecnico del Settore Tecnico		1	
	Polizia Provinciale in avvalimento					
		Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
	Area degli Operatori	0	0	0	0	0
	Area degli Operatori Esperti	0	0	0	0	0
	Area degli Istruttori	0	0	0	6	0
	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	0	2	0
	Dirigenti	0	0	0	0	0
	Totale	0	0	0	8	0

	Polizia Provinciale in avvalimento							
	Area di inquadramento		Area di attività		Profilo Professionale		Posizioni di lavoro coperte	
	Istruttori		Vigilanza		Agente di Polizia Provinciale		5	
					Agente Scelto di Polizia Provinciale		1	
	Funzionari ed elevata qualificazione		Vigilanza		Commissario di Polizia Provinciale		1	
					Istruttore Direttivo di Polizia Provinciale		1	
	Dipendenti regionali in distacco							
			Area Amministrativa		Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
	Area degli Operatori		0		0	0	0	0
	Area degli Operatori Esperti		2		1	0	0	2
	Area degli Istruttori		5		2	0	0	0
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione		1		4	0	0	0	
Dirigenti		0		0	0	0	0	
Totale		8		7	0	0	2	

	Dipendenti regionali in distacco				
	Area di inquadramento	Area di attività	Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte	
	Operatori Esperti	Amministrativa	Applicato	1	
			Videoterminalista	1	
		Tecnica	Collaboratore Professionale Protezione Civile	1	
	Istruttori	Servizi Ausiliari	Commesso – Messo Notificatore	2	
		Amministrativa	Istruttore Amministrativo	5	
			Tecnica	Perito Agrario	1
			Geometra	1	
		Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Funzionario Addetto ad Attività giuridico- amministrative e di controllo	1
	Tecnica			Istruttore Direttivo Tecnico	1
			Funzionario Addetto ad Attività in materia di agricoltura e foreste	1	
			Funzionario addetto ad attività tecniche del territorio	1	
			Funzionario Tecnico	1	

	<b>Riepilogo</b> <b>(Dipendenti dei ruoli provinciali+Polizia Provinciale in avvalimento+Dipendenti regionali in distacco)</b>					
		Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Informatica	Area Vigilanza	Area Servizi Ausiliari
	Area degli Operatori	0	0	0	0	0
	Area degli Operatori Esperti	13	5	0	0	5
	Area degli Istruttori	29	22	1	7	0
	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	19	15	1	3	0
	Dirigenti	1	2	0	0	0
	Totale	62	49	2	10	6
	<b>Riepilogo</b> <b>(Dipendenti dei ruoli provinciali+Polizia Provinciale in avvalimento+Dipendenti regionali in distacco)</b>					
	Area di inquadramento	Area di attività		Profilo Professionale	Posizioni di lavoro coperte	
	Operatori Esperti	Amministrativa		Applicato	5	
				Addetto Amministrativo con altresì mansioni operative	1	

		Tecnica	Videoterminalista	1
			Collaboratore Amministrativo	6
			Operaio Specializzato	2
			Cantoniere Specializzato	1
			Capo Operaio	1
			Collaboratore Professionale Protezione Civile	1
		Servizi Ausiliari	Commesso – Messo Notificatore	4
			Custode – Addetto Amministrativo	1
	Istruttori	Amministrativa Tecnica	Istruttore Amministrativo	29
			Istruttore Tecnico Ambiente	1
			Perito Elettrotecnico	1
			Perito Chimico	1
			Perito Agrario	1
			Disegnatore Progettista	1
			Geometra	10
			Capo Cantoniere Sorvegliante	7
		Informatica Vigilanza	Perito Informatico	1
			Agente di Polizia Provinciale	5
			Agente Scelto di Polizia Provinciale	2
	Funzionari ed elevata qualificazione	Amministrativa	Istruttore Direttivo Amministrativo	13
			Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	1

	Dirigenti		Funzionario Amministrativo	4
			Funzionario Addetto ad attività giuridico-amministrative e di controllo	1
		Tecnica	Architetto Progettista	1
			Istruttore Direttivo Tecnico	8
			Funzionario Addetto ad Attività in materia di agricoltura e foreste	1
			Funzionario Addetto ad attività tecniche del territorio	1
			Funzionario Tecnico	4
		Informatica	Analista di Sistema	1
		Vigilanza	Istruttore Direttivo di Polizia Provinciale	2
			Commissario di Polizia Provinciale	1
		Amministrativa	Dirigente del Settore Risorse	1
		Tecnica	Dirigente Tecnico del Settore Ambiente	1
			Dirigente Tecnico del Settore Tecnico	1
		<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Programmazione strategica delle risorse umane:</b>  Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente stesso. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia, nonché sullo stato dell'arte delle procedure di reclutamento previste dalla precedente programmazione dei fabbisogni di personale si rimanda al DUP </li> </ul>		



2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 29 del 30/07/2024 - previo parere favorevole espresso con verbale n. 15/2024 dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 - consultabile in Amministrazione Trasparente al seguente link:  
[https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024\\_2026.pdf](https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/Generali/documenti/DUP2024_2026.pdf)  
nonché alle pubblicazioni relative alle diverse fasi delle procedure selettive, rinvenibili in Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso al seguente link:  
<https://www.provincia.novara.it/AmministrazioneTrasparente/BandiConcorso/bandiconcorso.php>

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

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

- fascia demografica di appartenenza: da 350.000 a 449.999 abitanti,
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti: 19,1 per cento.

		ENTRATE CORRENTI: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.	2021	2022	2023	MEDIA
		entrate tit I	26.068.120,33	23.411.846,36	25.434.375,32	
		entrate tit II	6.594.378,23	9.869.999,54	9.414.890,16	
		entrate tit III	1.849.677,85	1.843.232,95	3.242.762,73	
		TOTALE	34.512.176,41	35.125.078,85	38.092.028,21	35.909.761,16
		FCDE stanziato in bilancio			246.999,03	
		MEDIA AL NETTO DEL FCDE				35.662.762,13
		VALORE SOGLIA 19,1%				6.811.587,57
		SPESA DI PERSONALE: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.	2019 4.929.891,42		4.939.257,97	
		spesa polizia provinciale	2019 243.583,17		230.971,55	Spesa 2023 rendicontata a RP (pari ad € 246.323,89) al netto dell'IRAP (pari ad € 15.352,34)
		40% spesa ambiente	2019 151.920,46		151.921,46	
		TOTALE COMPETENZE FINANZIATE	2019 395.503,63		382.893,01	
		SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPETENZE FINANZIATE	2019 4.534.387,79		4.556.634,96	
		INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI SL NETTO DEL FCDE				0,127762536839316

Come si evince dal sopra riportato prospetto, la Provincia di Novara si colloca al di sotto del valore soglia indicato nel D.M. 11 gennaio 2022 e, pertanto, nel 2025 può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa di personale complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al sopra riportato valore soglia. Ai sensi di tale disposizione, l'Ente dispone dunque di una capacità assunzionale teorica pari ad € 288.132,96.

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

Al momento le cessazioni dal servizio determinate da trasferimenti presso altri Enti a seguito di mobilità esterna/pensionamenti/assunzioni presso altri Enti a seguito di concorso - che dovranno essere oggetto di sostituzione nell'anno 2025 - sono le seguenti:

Decorrenza cessazione	Profilo professionale	Area	Settore - Funzione
01/12/2023	Istruttore Direttivo Tecnico (sostituzione già prevista nel PIAO 2023-2025 ma non ancora perfezionata a causa delle rinunce all'assunzione formalizzate dal vincitore e dagli idonei del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento)	Funzionari ed elevata qualificazione	Settore Risorse – Funzione Viabilità
01/01/2024	Istruttore Amministrativo (sostituzione già prevista nel PIAO 2024-2026 ma non ancora perfezionata in ragione dello scorrimento a vario titolo dell'intera graduatoria del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento)	Istruttori	Settore Risorse – Funzione URP, Assistenza amministrativa Enti locali, Stazione Unica Appaltante, Politiche comunitarie
16/02/2024	Istruttore Amministrativo (sostituzione già prevista nel PIAO 2024-2026 ma non ancora perfezionata in ragione dello scorrimento a vario titolo dell'intera graduatoria)	Istruttori	Settore Risorse – Funzione URP, Assistenza amministrativa Enti locali, Stazione Unica Appaltante, Politiche comunitarie

		del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento)		
	04/03/2024	Istruttore Amministrativo (sostituzione già prevista nel PIAO 2024-2026 ma non ancora perfezionata in ragione dello scorrimento a vario titolo dell'intera graduatoria del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento)	Istruttori	Settore Tecnico – Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici
	01/07/2024	Commesso	Operatori	Settore Risorse – Funzione Risorse Umane e Strumentali, Organizzazione, Anticorruzione
	01/10/2024	Istruttore Direttivo Tecnico (con incarico di Elevata Qualificazione)	Funzionari ed elevata qualificazione	Settore Tecnico – Funzione in materia di gestione dell'efficientamento energetico
	25/11/2024	Istruttore Direttivo Amministrativo (sostituzione già prevista nel PIAO 2024-2026 ma non ancora perfezionata – la relativa graduatoria concorsuale è in fase di scorrimento, a seguito delle rinunce all'assunzione formalizzate dai candidati idonei interpellati fino al momento attuale)	Funzionari ed elevata qualificazione	Settore Risorse – Funzione Programmazione Provinciale della Rete Scolastica, Pari Opportunità, Politiche Sociali
	01/01/2025	Capo Operaio (sostituzione già esplicitata nel PIAO 2024-2026 da modulare sulla scorta delle esigenze di razionalizzazione emerse)	Operatori esperti	Settore Tecnico – Funzione Edilizia e Patrimonio
	01/03/2025	Commesso Messo Notificatore	Operatori esperti	Settore Risorse – Funzione Risorse Umane e Strumentali, Organizzazione, Anticorruzione
	18/04/2025	Istruttore Amministrativo	Istruttori	Settore Tecnico – Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base del potenziamento di servizi/attività/funzioni:  
 Proprio alla luce delle sopra elencate cessazioni dal servizio è stata effettuata, da parte della Dirigenza, un'ulteriore ricognizione dei fabbisogni di personale, da cui è emersa come prioritaria la necessità di assicurare un presidio adeguato delle funzioni fondamentali di spettanza dell'Ente, mediante la sostituzione del personale già cessato o in procinto di cessare con figure professionali rispondenti alle esigenze di razionalizzazione rilevate.

Nello specifico si tratta delle seguenti posizioni di lavoro:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, (copertura già prevista nel PIAO 2023-2025, ma non ancora perfezionata a causa delle rinunce all'assunzione formalizzate dal vincitore e dagli idonei del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento) – da destinare al Settore Tecnico – Funzione Viabilità
- n. 4 Istruttori Amministrativi – Area degli Istruttori, (di cui n. 3 assunzioni già previste nel PIAO 2024-2026, ma non ancora perfezionate in ragione dello scorrimento a vario titolo dell'intera graduatoria del relativo concorso – la nuova ulteriore procedura concorsuale resasi necessaria è in fase di espletamento), di cui n. 2 da assegnare al Settore Risorse e n. 2 da assegnare al Settore Tecnico - Funzione Contratti, Contenzioso, Supporto amministrativo Servizi tecnici
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - da destinare al Settore Tecnico - Funzione in materia di gestione dell'efficientamento energetico
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, (assunzione già prevista nel PIAO 2024-2026 ma non ancora perfezionata – la relativa graduatoria concorsuale è in fase di scorrimento, a seguito delle rinunce all'assunzione formalizzate dai candidati idonei interpellati fino al momento attuale), da destinare al Settore Risorse
- n. 1 Geometra – Area degli Istruttori, (assunzione già esplicitata nel PIAO 2024-2026, ma rimodulata sulla scorta delle esigenze di razionalizzazione emerse), da destinare al Settore Tecnico
- Agenti per lo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa a supporto delle funzioni conferite dalla Regione Piemonte - Area degli Istruttori – da reclutare in numero tale da saturare i fabbisogni indicati nell'Accordo Quadro con la Regione Piemonte e da assegnare alla Polizia Provinciale (trattandosi di unità di personale in avvalimento, la relativa spesa è sostenuta dalla Regione Piemonte).

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

**a)** in linea di continuità con le pregresse annualità ed in applicazione della vigente disciplina regolamentare, la Provincia di Novara si prefigge l'obiettivo, anche per il 2025, di rispondere alle eventuali criticità ed esigenze organizzative che dovessero emergere, modificando, laddove necessario od opportuno, la distribuzione del personale dipendente nell'ambito del medesimo Settore o tra Settori diversi, allo scopo di ottimizzare l'allocazione delle risorse umane e di utilizzarne la specifica e particolare professionalità, attitudine ed esperienza, in funzione delle priorità strategiche dell'Amministrazione;

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

A tal fine si provvederà, tra l'altro:

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

- ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, quarto periodo del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15 CCNL 16/11/2022 – cd. progressioni ordinarie):

- n. 2 progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per la figura professionale di Istruttore Amministrativo;

- ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 13, commi 6-8 del CCNL 16/11/2022 – cd. progressioni straordinarie):

- n. 4 progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per la figura professionale di Istruttore Amministrativo;

- n. 2 progressioni dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo.

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

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

- laddove possibile in relazione alle figure professionali ricercate, scorrere graduatorie concorsuali precedentemente approvate ed ancora efficaci,
- espletare apposite procedure selettive, previo svolgimento delle procedure di mobilità.

- **Formazione del personale:**

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

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

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale dell'Ente rientra in via prioritaria lo sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Provincia di Novara intende implementare il numero dei dipendenti ammessi al percorso formativo messo a disposizione del Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus". In particolare, secondo le indicazioni contenute nella direttiva sulla formazione emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 23 marzo 2023, l'Ente, avendo già assicurato nel biennio 2023-2024 il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte del 55% dei propri dipendenti, nel 2025 intende conseguire il seguente obiettivo:

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

Nell'attività di valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale dipendente, la Provincia di Novara intende dare ulteriore impulso alle azioni avviate nel 2024 con il progetto intersettoriale di performance, nato in risposta all'esigenza di dare compiuta attuazione alle disposizioni di cui alla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28/11/2023, recante *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"*. In particolare è stato previsto, anche per il 2025, uno specifico progetto intersettoriale di performance (**Allegato 5** del presente PIAO, cui si fa pertanto rimando), volto a dare compiuta attuazione all'ulteriore Direttiva adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 16 gennaio 2025, avente ad oggetto *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*. Secondo tale Direttiva, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

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

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

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

Per la predetta attività formativa si farà ricorso, oltre che all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica mediante l'adesione alla piattaforma "*Syllabus*", ad ulteriori soggetti esterni specializzati, nel limite delle risorse finanziarie previste in bilancio a tale scopo, dando atto che, dedotta da tale budget la quota destinata al finanziamento della formazione di carattere generale, la restante quota, destinata a finanziare la formazione specifica, verrà proporzionalmente suddivisa tra i diversi Settori, in base al numero e alla categoria/area di appartenenza dei dipendenti assegnati.

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

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

#### **Obiettivi e risultati attesi dalla formazione:**

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	18	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
% corsi a distanza/totale corsi	78%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
Totale ore di	2.841	Ulteriore progressivo	Ulteriore progressivo	Ulteriore progressivo



	formazione erogate		incremento del valore di partenza, visto l'incremento già registrato nel 2024 rispetto al 2023, in cui erano state complessivamente erogate n. 1.377 ore di formazione	incremento del valore di partenza	incremento del valore di partenza
	% dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/totale dipendenti in servizio	86%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
	% dipendenti che hanno seguito l'attività formativa in competenza digitali	56%	Ulteriore 20%	Mantenimento degli standard raggiunti	Mantenimento degli standard raggiunti
	% ore di formazione erogate a distanza/totale ore corsi	88%	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza	Mantenimento del valore di partenza
	Ore di formazione erogate/n. totale dipendenti in servizio	27	40	40	40
	Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	Dato non disponibile	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target	Il valore attuale non consente la fissazione di uno specifico target

#### 4. MONITORAGGIO

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