



Città di Novi Ligure

CITTÀ DI NOVI LIGURE

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028



# INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
La Normativa.....	5
Gli Obiettivi del PIAO e la sua costruzione .....	6
<b>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE – ANALISI DEL CONTESTO .....</b>	<b>7</b>
1.1 Scheda Anagrafica dell’Amministrazione .....	8
1.2 Analisi del contesto esterno .....	9
1.3 Analisi del contesto interno.....	19
<b>SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO .....</b>	<b>22</b>
2.1.1 Obiettivi generali, specifici e di valore pubblico .....	23
2.1.2 Obiettivi di valore pubblico (OVP) .....	25
<b>SEZIONE 2.2 – PERFORMANCE.....</b>	<b>45</b>
2.2.1 Premessa.....	46
2.2.2 Obiettivi Intersettoriali, Comuni e Settoriali .....	46
2.2.3 La responsabilità Dirigenziale .....	47
<b>SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....</b>	<b>48</b>
2.3.1 Sezione Anticorruzione e Trasparenza: assorbimento del PTPCT .....	49
2.3.1.1 La prevenzione della corruzione e trasparenza come dimensione del valore pubblico .....	50
2.3.1.2 Antiriciclaggio e valore pubblico.....	50
2.3.1.3 Il processo di redazione della presente sezione.....	51
2.3.2 Il contesto interno ed il sistema di gestione del rischio .....	53
2.3.2.1 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.....	53
2.3.3 Il sistema di gestione del rischio.....	56
2.3.3.1 La valutazione del rischio.....	56
2.3.3.2 Il trattamento del rischio e le misure di contrasto .....	60

2.3.3.3 Individuazione e programmazione delle misure .....	60
2.3.3.4 La prevenzione della corruzione e il valore pubblico .....	61
2.3.4 Le Società partecipate .....	63
2.3.5 Monitoraggio anticorruzione e trasparenza .....	65
2.3.5.1 L'audit anticorruzione .....	65
2.3.5.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza .....	67
<b>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO .....</b>	<b>68</b>
3 – Premessa - 3.1 Il Personale comunale .....	69
<b>SEZIONE 3.1 – FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>71</b>
3.1.1 Piano della formazione del personale .....	72
<b>SEZIONE 3.2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E LAVORO AGILE .....</b>	<b>79</b>
3.2.1 Piano delle Azioni Positive e Lavoro Agile .....	80
<b>SEZIONE 3.3 – PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....</b>	<b>81</b>
3.3.1 Assunzioni .....	82
3.3.2 Lavoro Flessibile .....	82
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO .....</b>	<b>84</b>
4.1 Modalità di monitoraggio .....	85
<b>ALLEGATI ALLE SOTTOSEZIONI DEL PIAO .....</b>	
Valore pubblico: indicatori	
Performance: obiettivi intersettoriali e settoriali	
Rischi corruttivi e Trasparenza - Misure generali (Allegato 1)	
Rischi corruttivi e Trasparenza - Rischi corruttivi (Allegato 2) .....	
Rischi corruttivi e Trasparenza - Obblighi di pubblicazione (Allegato 3) .....	



Città di Novi Ligure

# CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

## Introduzione



## LA NORMATIVA

---

Il presente documento di programmazione integrata riferito alle annualità 2025-2027, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è elaborato per il secondo anno dall'entrata in vigore della normativa che lo ha previsto, l'articolo 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 "*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*", convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 08/08/2021. È stato elaborato a partire dal quadro normativo definito dal legislatore, ma tenendo, comunque, in debita considerazione quanto sostenuto dal Consiglio di Stato, nel parere n. 506/2022, sull'allora schema di Decreto del Presidente della Repubblica di individuazione ed abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (poi divenuto il DPR 24 giugno 2022, n. 81): è lo stesso giudice amministrativo, infatti, che riconosce come l'ambiziosa opera di riconfigurazione ed integrazione dei piani sostituiti dal PIAO debba avvenire in maniera progressiva a graduale.

La disciplina di dettaglio che ha trovato compimento nel corso del 2022, determinando la concreta applicazione delle disposizioni di cui al D.L. n. 80/2021, ha consentito di perseguire e consolidare nel tempo i principi e l'operatività sulla base dei quali il documento ispira la propria struttura, in modo particolare mirando ad attuare il principio di integrazione dei diversi ambiti di programmazione in un'ottica di coordinamento delle sezioni che lo compongono, che dovrà essere gradualmente compresa nel suo sviluppo.

Due sono gli atti normativi intervenuti per l'attuazione del citato articolo 6 del D.L. n. 80/2021:

- il DPR 24 giugno 2022 n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*"
- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30/06/2022.

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha definito i documenti programmatici assorbiti dal PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle singole normative di riferimento, ovvero:

- il Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete;
- il Piano della performance;
- il Piano di prevenzione della corruzione;
- il Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche delle stazioni di lavoro;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano delle azioni positive.<sup>1</sup>

L'articolo 1, comma 4 del DPR n. 81/2022, ha sancito, inoltre, la separazione tra Piano della performance e Piano esecutivo di gestione facendo venir meno il principio di unificazione organica dei due documenti. Il principio di coerenza dei contenuti del PIAO con i documenti di programmazione finanziaria viene in ogni caso recuperato nel successivo Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 di approvazione del regolamento di definizione dei contenuti del PIAO, che, all'articolo 8, comma 1, ha stabilito che il Piano in parola assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di

---

<sup>1</sup> DPR 24 giugno 2022, n. 81 [art. 1, c. 1:(omissis).. a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). c. 2.: Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.]

programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto: pertanto, rimane comunque sostanziale la correlazione tra obiettivi di performance e risorse finanziarie, umane e strumentali.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso accessibile la piattaforma per la pubblicazione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del DL n. 80/2021, ai fini della pubblicazione del documento sul sito istituzionale del Dipartimento medesimo (<https://piao.dfp.gov.it>). La pubblicazione deve avvenire anche sul sito istituzionale dell'Ente.

## **GLI OBIETTIVI DEL PIAO<sup>2</sup> E LA SUA COSTRUZIONE**

---

Il PIAO è stato progettato per superare la frammentazione degli strumenti programmatici pubblici già esistenti e disciplinati da normative differenti per materia ed entrata in vigore, non sempre dialoganti tra loro anche se per taluni aspetti integrabili, introducendo **5 criteri di qualità** su cui l'amministrazione deve tararsi nell'individuazione di obiettivi e azioni: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al Valore Pubblico.

La definizione di Valore Pubblico, che pare ormai unanimemente accolta, si esprime in termini di *“IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza”*.

Occorre quindi selezionare e inserire nel PIAO gli obiettivi prioritari, maggiormente capaci di generare Valore Pubblico.

Attraverso un **orientamento al Valore Pubblico**, il PIAO persegue obiettivi e indicatori di qualità, partecipazione esterna degli stakeholder alla programmazione, partecipazione dei responsabili delle varie prospettive programmatiche: partendo dall'analisi dei bisogni pubblici e dall'identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico in risposta alle opportunità e alle minacce emerse dal contesto, da declinare in strategie realizzative e in indicatori di impatto attesi, secondo la seguente sequenza: +VALORE PUBBLICO +PERFORMANCE -RISCHI +SALUTE.

Il PIAO inserisce una logica d'**integrazione** funzionale da intendersi nel senso che *i contenuti di ogni sotto-sezione, come definita dal piano tipo, debbano essere funzionali al Valore Pubblico che si vuole creare (Salute come PRESUPPOSTO, Performance e Anticorruzione come LEVE di creazione e protezione del Valore Pubblico, Valore Pubblico come EFFETTO)*. L'integrazione andrebbe ricercata orizzontalmente tra unità organizzative abituate a programmare in modo autonomo e verticalmente tra obiettivi di performance operativa, gestione dei rischi e miglioramento organizzativo e di rafforzamento delle competenze professionali, diretti alla creazione di Valore Pubblico.

Il presente documento si basa, pertanto, sulla ricerca di una sinergia tra i contenuti delle diverse sezioni con la consapevolezza che il PIAO deve diventare, nel tempo, uno strumento di lavoro sempre più importante e, come tale, deve essere molto aperto a modifiche, sviluppi e cambiamenti.

---

<sup>2</sup> <https://www.forumpa.it/riforma-pa/come-fare-un-piao-2023-di-qualita-semplificare-integrare-e-partecipare-per-creare-valore-pubblico/>

## SEZIONE 1

### Scheda anagrafica dell'Amministrazione Analisi del Contesto



# Comune di Novi Ligure

## Sede legale



Palazzo Municipale  
Via Giacometti n. 22  
15067 Novi Ligure (AL)

## Contatti



0143/7721

## Sito web istituzionale



[www.comune.novi.ligure.al.it](http://www.comune.novi.ligure.al.it)

## PEC



[protocollo@pec.comunenoviligure.it](mailto:protocollo@pec.comunenoviligure.it)

## Codice Fiscale/P. IVA



00160310066

## Sindaco

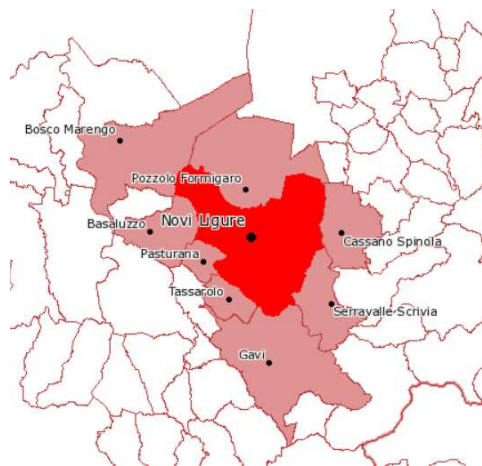


**Rocchino Muliere**

## 1.2 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La presente sotto-sezione riporta alcuni dati relativi al territorio del Comune di Novi Ligure al fine di presentare ed analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione Comunale opera, con particolare riferimento alla popolazione, al territorio ed alla sicurezza pubblica.

### COMUNE DI NOVI LIGURE



### PROVINCIA DI ALESSANDRIA



### IL NOVESE



Novi Ligure (IPA: /'nɔvi 'ligure/, Neuve in ligure e piemontese) è il terzo comune della Provincia di Alessandria per popolazione dopo il capoluogo e Casale Monferrato.



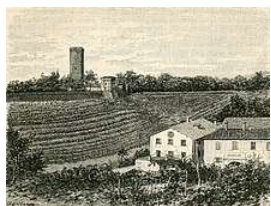
Anticamente nota semplicemente come Novi, assunse l'attuale denominazione in virtù del regio decreto dell'11 gennaio 1863. È un'attiva realtà commerciale ed industriale, nonché principale Comune del Novese, il territorio che dalla città prende il nome. Sorge nel cosiddetto "basso Piemonte" e l'abitato è situato sulle estreme pendici settentrionali dell'Appennino Ligure, che qui si addolcisce in colline ondulate, per la maggior parte coltivate a vite e per la restante boschive. Difatti il territorio comunale è caratterizzato dalla compresenza dei rilievi collinari, subito retrostanti il centro storico e i quartieri a questo adiacenti, e dalla piana alluvionale che digrada verso il fiume Scrivia.

Nel corso della propria storia, in ragione della strategica collocazione geografica, divenne prima oggetto di contesa da parte di antichi stati italiani medievali e, in seguito, maggiore centro della Repubblica di Genova



nella regione storica dell'Oltregiogo, quale crocevia dei traffici commerciali e monetari tra la Superba e la pianura padana. Fu inoltre capoluogo dell'omonima provincia di Novi durante il Regno di Sardegna. Novi è costituita da un impianto urbanistico che ne riflette le varie vicende storiche e lo sviluppo economico-sociale. Il centro storico, dominato dalla collina su cui sorge la torre del castello, si sviluppa attorno alla centrale piazza Delle Piane attraverso un intricato sistema di vie e vicoli che rispecchia l'origine medievale dell'antico borgo chiuso dalle mura. Proprio la disposizione irregolare dell'impianto medievale rende quasi svincolato dal punto di vista urbanistico il centro storico dai più recenti quartieri otto-novecenteschi adiacenti ad esso. La città conserva parzialmente l'immagine dell'originario abitato fortificato: nonostante l'abbattimento di gran parte delle antiche mura (avvenuto nel XIX secolo per permettere l'espansione dell'abitato) sono sopravvissuti il tratto meridionale delle stesse ed alcuni torrioni. Prima del parziale abbattimento, esistevano solo quattro porte poste in corrispondenza delle principali direttrici, che garantivano l'ingresso in città: porta Genova (in direzione del capoluogo ligure, a sud), porta Pozzolo (in direzione Alessandria e Milano), porta dello Zerbo (in direzione

Serravalle Scrivia, ad est) e porta della Valle (in direzione di Ovada, ad ovest). Sul finire del XIX secolo, sotto l'operato di grandi imprenditori ed industriali locali quali Edilio Raggio e Ambrogio Dellachà, Novi vede espandere la propria importanza con l'arrivo della siderurgia e della ferrovia, diventando uno dei poli della nascente industria italiana. In questo periodo e durante i successivi primi decenni del Novecento nascono i primi quartieri al di fuori dei bastioni, caratterizzati da strade larghe e rettilinee, parallele e perpendicolari tra loro. Lo sviluppo edilizio si arresta solo nei momenti delle due guerre mondiali, per poi riprendere in modo vigoroso durante il periodo del cosiddetto "miracolo economico", con la creazione di nuovi quartieri, costruiti per ospitare le famiglie dei numerosi migranti giunti in città per lavorare nelle industrie, che includono di fatto le antiche costruzioni di campagna quali la pieve di Santa Maria nel tessuto urbano cittadino. Gli ultimi anni del XX secolo vedono l'avvio di importanti progetti tesi a riqualificare vecchie zone industriali ormai abbandonate e aree urbane mal utilizzate per riconsegnarle alla cittadinanza in una nuova veste funzionale. Lo sviluppo delle zone industriali, che ha ripreso slancio nei primi anni duemila, ha portato al consolidamento del settore dolciario (Elah-Dufour – Novi – Pernigotti che dopo un periodo di crisi, con la nuova proprietà, ha ripreso la produzione in loco) ed all'insediamento di realtà produttive importanti (Campari).

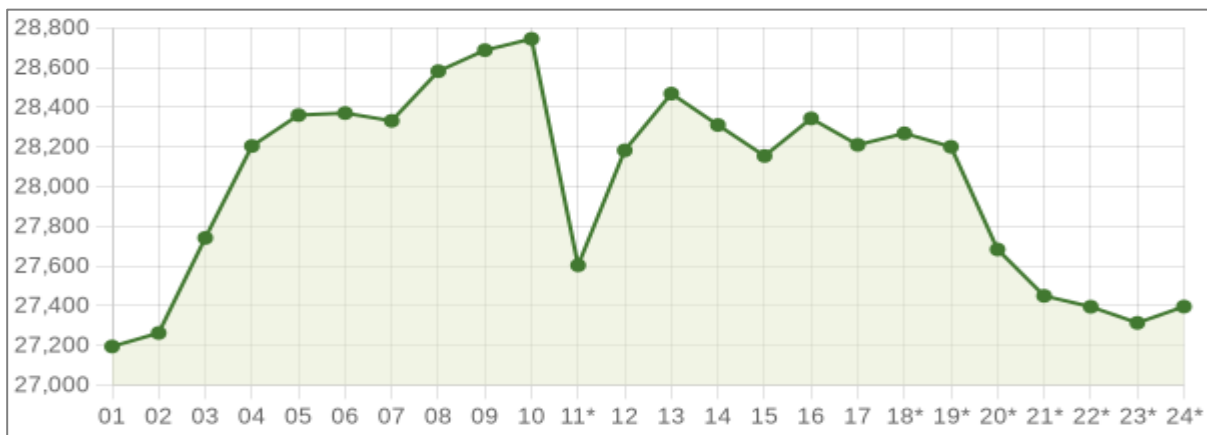


Il CASTELLO DI NOVI LIGURE si trova in prossimità del centro storico. Costruito (secondo alcune fonti) da Federico Barbarossa, con un recinto a pianta irregolare con la torre quadrata alta trenta metri, venne poi potenziata dai Visconti (1353/92 e 1412/47); passata ai genovesi venne potenziata e brevemente occupata dagli austriaci nel 1746 per poi rimanere in mano genovese fino al 1797 (se si considera la Repubblica Ligure fino al 1805); smantellata poi dai francesi, rimasero solo la torre esistente tuttora e alcuni tratti delle mura di cinta, che delimitano oggi parte dell'ampio parco del castello. Fa parte del circuito dei "Castelli Aperti" del Basso Piemonte ed è oggetto di un importante intervento di riqualificazione grazie ai fondi PNRR.

FRAZIONI: il territorio comunale comprende le frazioni di Merella e Barbellotta. La Barbellotta è posizionata lungo la ex statale 35 bis dei Giovi, al confine con il territorio comunale di Serravalle Scrivia. Proprio la continuità urbanistica della frazione con il complesso outlet ed i centri commerciali serravallesi ha mutato la frazione da tranquilla realtà rurale a trafficato punto di passaggio congestionato dal traffico automobilistico. Il territorio presenta un'orografia mutevole. La Barbellotta si trova a 4,5 chilometri dal centro di Novi, ad un'altitudine di 240 m s.l.m. La Merella è situata in prossimità del fiume Scrivia ad un'altitudine di 175 m s.l.m. e a breve distanza da Bettole. Dista dal centro della città 6 chilometri circa. Si tratta di un territorio pressoché uniformemente pianeggiante a vocazione agricola, dove vengono coltivati soprattutto cereali (grano e mais prevalentemente). Nella frazione viene anche prodotto anche il cece di Merella, prodotto agroalimentare tradizionale, che da tale area prende il suo nome.

## Statistiche demografiche (dati ISTAT rielaborati dal sito www.tuttitalia.it)

**ANDAMENTO POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE  
DI OGNI ANNO DAL 2001 AL 2024**



**%**

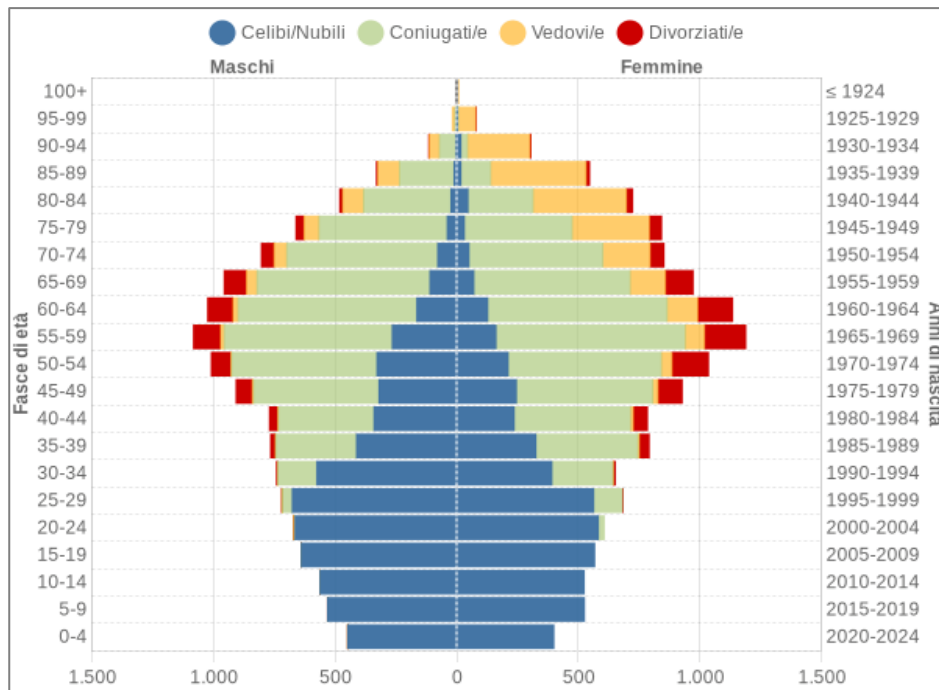
**VARIAZIONE % DELLA POPOLAZIONE**

(LE VARIAZIONI ANNUALI DELLA POPOLAZIONE DI NOVI LIGURE ESPRESSE IN PERCENTUALE A CONFRONTO CON LE VARIAZIONI DELLA POPOLAZIONE DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA E DELLA REGIONE PIEMONTE.)

**STRUTTURA PER ETÀ DELLA POPOLAZIONE  
DAL 2005 AL 2025**

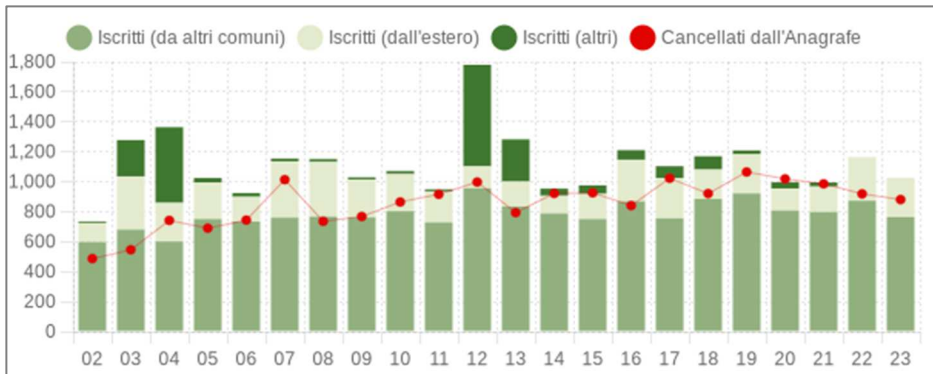


	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre
06	25.5	63.7	10.8
07	25.9	63.3	10.9
08	25.9	63.3	10.9
09	25.6	63.3	11.1
10	25.7	63.0	11.3
11	25.6	63.0	11.3
12	26.5	62.2	11.4
13	26.5	62.1	11.4
14	26.2	62.3	11.5
15	26.5	62.2	11.3
16	26.6	62.0	11.3
17	26.7	61.9	11.4
18	26.7	62.1	11.2
19	27.0	61.8	11.3
20	27.2	61.6	11.2
21	27.3	61.4	11.4
22	27.7	61.1	11.2
23	27.7	61.3	11.1
24	28.0	61.1	10.9
25	28.1	61.0	10.9

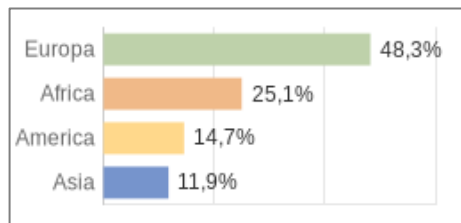
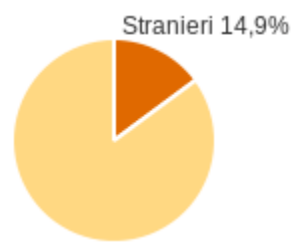


Il grafico, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Novi Ligure per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2025. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati. Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili coniugati/e, divorziati/e e vedovi/e.

**POPOLAZIONE PER ETÀ, SESSO E STATO CIVILE**



**FLUSSO MIGRATORIO DELLA POPOLAZIONE**



**POPOLAZIONE STRANIERA**

Gli stranieri residenti a Novi Ligure al 1° gennaio 2025 sono 4.086 (erano 3.870 al 01/01/2024) e rappresentano il 14,9% della popolazione residente. La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 21,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (16,0%) e dal Marocco (14,2%).



## Alcuni dati economici, sociali, ambientali, del settore pubblico (dati ISTAT rielaborati dall'Ente)

Nell'evidenziare che si provvederà a migliorare, nei prossimi anni, il grado di approfondimento della presente sezione, si è scelto di fare riferimento agli elementi e dati messi a disposizione dall'ISTAT (per la Provincia di Alessandria) all'interno della "Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo"<sup>3</sup>, a partire da quelli ritenuti di maggior interesse, e a procedere alla loro rielaborazione grafica per facilitarne la lettura e la comprensione. Nel fotografare la situazione attuale, per una migliore definizione degli obiettivi di "valore pubblico" dell'Ente nel corso di vigenza del PIAO, si è scelto di rilevare informazioni statistiche legate:

- alle priorità trasversali definite dal PNRR ovvero: giovani (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/giovani.html>), parità di genere (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>) e riduzione del divario di cittadinanza (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/riduzione-del-divario-di-cittadinanza.html>);
- ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda Onu 2030 (recepita dalla UE e dall'Italia con la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS – link: [https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio\\_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs\\_ottobre2017.pdf](https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf)) approvata dal CIPE con Delibera n. 108/2017) per assicurare la sostenibilità economica, sociale e ambientale del nostro modello di sviluppo rispetto alle cinque aree individuate: persone, pianeta, prosperità, pace, partnership<sup>4</sup>:



<sup>3</sup> Detta banca dati contiene 327 indicatori (di cui 56 di genere) disponibili a livello regionale, per macroarea e per le aree obiettivo dei diversi cicli delle politiche di sviluppo ed è uno dei prodotti previsti dalla Convenzione stipulata tra l'Istat e l'Autorità di Gestione del PON "Governance e Capacità istituzionale 2014-2020", relativa all'attuazione del Progetto Informazione statistica territoriale e settoriale per le politiche di coesione.

<sup>4</sup> L'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASviS) redige annualmente un rapporto dove vengono presentate sia un'analisi dello stato di avanzamento dell'Italia rispetto all'Agenda 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo sostenibile, sia proposte per l'elaborazione di strategie che possano assicurare lo sviluppo economico e sociale del Paese.

## IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE DEI TERRITORI

Per quanto attiene l'analisi del benessere del territorio, si è scelto di utilizzare il sistema di indicatori di benessere equo e sostenibile (BesT) elaborati dall'ISTAT nell'anno 2024 e riferiti alle province e città metropolitane italiane.

Si tratta di uno studio statistico che comprende un ampio set delle misure del Benessere equo e sostenibile (Bes) e le integra con ulteriori indicatori di benessere in grado di cogliere le specificità locali. L'intera base dati e i metadati sono disponibili sulla piattaforma IstatData<sup>5</sup> nonché nella sezione del sito dedicata al Benessere equo e sostenibile dei territori<sup>6</sup>.

Ciascun Report BesT presenta il profilo di benessere della regione e delle sue province sotto vari aspetti, come, a titolo esemplificativo: la posizione nel contesto nazionale ed europeo, i punti di forza, gli svantaggi, le disparità territoriali, le evoluzioni recenti. Queste elaborazioni vengono proposte annualmente e si completano con alcuni indicatori sul territorio, la popolazione, l'economia e sono rese accessibili anche attraverso grafici interattivi<sup>7</sup>.

Nella redazione del presente documento si sono scelti i seguenti BesT:

### Legenda benessere economico:

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento;
- (b) Numero medio di anni;
- (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti;
- (d) Per 1.000 nati vivi.

Benessere economico: indicatori per provincia della Regione Piemonte								
Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)								
Province REGIONE Ripartizione	04-02		04-03		04-04		04-06	
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (c)	
	2020	2020 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019
Torino	23.039		21.769		7,1		0,3	
Vercelli	21.825		20.288		6,1		0,5	
Novara	22.643		21.329		5,8		0,3	
Cuneo	21.493		19.289		6,7		0,3	
Asti	20.996		19.599		6,3		0,7	
<b>Alessandria</b>	<b>21.739</b>		<b>20.178</b>		<b>6,9</b>		<b>0,6</b>	
Biella	21.249		20.022		5,4		0,4	
Verbano-Cusio-Ossola	18.267		18.914		9,4		0,6	
<b>PIEMONTE</b>	<b>22.332</b>		<b>20.879</b>		<b>6,8</b>		<b>0,4</b>	
<b>Nord-ovest</b>	<b>24.533</b>		<b>21.333</b>		<b>7,1</b>		<b>0,3</b>	
<b>Italia</b>	<b>20.658</b>		<b>19.782</b>		<b>9,6</b>		<b>0,4</b>	

<sup>5</sup> Si tratta della Banda dati dell'Istituto Nazionale di Statistica ISTAT. Di seguito il link d'interesse: [https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1\\_Z0930TER.1.0/BES\\_T](https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1_Z0930TER.1.0/BES_T).

<sup>6</sup> Si indica il relativo link: [https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori).

<sup>7</sup> Si indica il relativo link: <https://www.istat.it/it/archivio/289265>.

**Tavola 1.1 – Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia. Piemonte – Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)**

Province REGIONE Ripartizione	Classe di benessere				
	Bassa	Medio-bassa	Media	Medio-alta	Alta
Torino	7,8	15,6	18,8	42,2	15,6
Vercelli	14,1	23,4	26,6	26,6	9,4
Novara	7,8	15,6	29,7	31,3	15,6
Cuneo	6,3	23,4	26,6	18,8	25,0
Asti	15,6	18,8	23,4	25,0	17,2
<b>Alessandria</b>	<b>12,5</b>	<b>18,8</b>	<b>39,1</b>	<b>21,9</b>	<b>7,8</b>
Biella	15,6	14,1	17,2	31,3	21,9
Verbano-Cusio-Ossola	4,7	21,9	23,4	26,6	23,4
<b>PIEMONTE</b>	<b>10,5</b>	<b>18,9</b>	<b>25,6</b>	<b>27,9</b>	<b>17,0</b>
<b>Nord-ovest</b>	<b>10,5</b>	<b>17,3</b>	<b>22,4</b>	<b>29,6</b>	<b>20,2</b>
<b>Italia</b>	<b>15,4</b>	<b>20,2</b>	<b>22,6</b>	<b>25,0</b>	<b>16,8</b>

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le percentuali di regione, ripartizione e Italia si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle relative province.

L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

Le Province di Alessandria e Vercelli restano le due più sfavorite con una quota di posizionamenti nelle classi alta e medio-alta (rispettivamente il 29,7% e il 36,0%) nettamente più bassa del valore regionale (rispettivamente -15,2% e -8,9% punti percentuali). La più svantaggiata tra le due è Vercelli che ha anche la percentuale più elevata di indicatori nelle classi bassa e medio-bassa (37,5 per cento, 8,1 punti percentuali in più della media regionale e +9,7 rispetto al Nord-ovest).

**Tavola 2.1 – Dominio Salute: indicatori per provincia. Piemonte - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)**

Province REGIONE Ripartizione	01-01	01-02	01-03	01-04	01-05	01-06
	Speranza di vita alla nascita (b)	Mortalità evitabile (0-74 anni) (c)	Mortalità infantile (d)	Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni) (c)	Mortalità per tumore (20-64 anni) (c)	Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (c)
	2023 (*) 2023 - 2019	2021 2021 - 2019	2021 2021 - 2019	2022 2022 - 2019	2021 2021 - 2019	2021 2021 - 2019
Torino	83,5	19,8	1,6	0,4	7,5	35,2
Vercelli	82,0	21,1	4,0	1,6	8,1	41,1
Novara	83,6	19,0	2,5	1,1	7,7	27,8
Cuneo	83,1	19,7	1,9	0,8	7,3	40,7
Asti	82,8	20,4	0,8	0,2	8,0	40,2
<b>Alessandria</b>	<b>82,3</b>	<b>19,5</b>	<b>2,3</b>	<b>1,1</b>	<b>7,9</b>	<b>30,7</b>
Biella	82,8	20,4	4,5	0,0	9,9	29,0
Verbano-Cusio-Ossola	83,0	17,6	0,0	0,0	7,6	27,3
<b>PIEMONTE</b>	<b>83,0</b>	<b>19,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,6</b>	<b>7,7</b>	<b>34,7</b>
<b>Nord-ovest</b>	<b>83,6</b>	<b>18,0</b>	<b>2,3</b>	<b>0,6</b>	<b>7,5</b>	<b>34,4</b>
<b>Italia</b>	<b>83,1</b>	<b>19,2</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>	<b>7,8</b>	<b>33,3</b>

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

**Legenda salute:**

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento;
- (b) Numero medio di anni;
- (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti;

**Qualità dei servizi: indicatori per provincia. Piemonte**  
**Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019**

**Legenda qualità servizi:**

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento;
- (b) Numero medio per utente;
- (c) Valori per abitante;
- (d) Valori percentuali;
- (e) Per 10.000 abitanti.

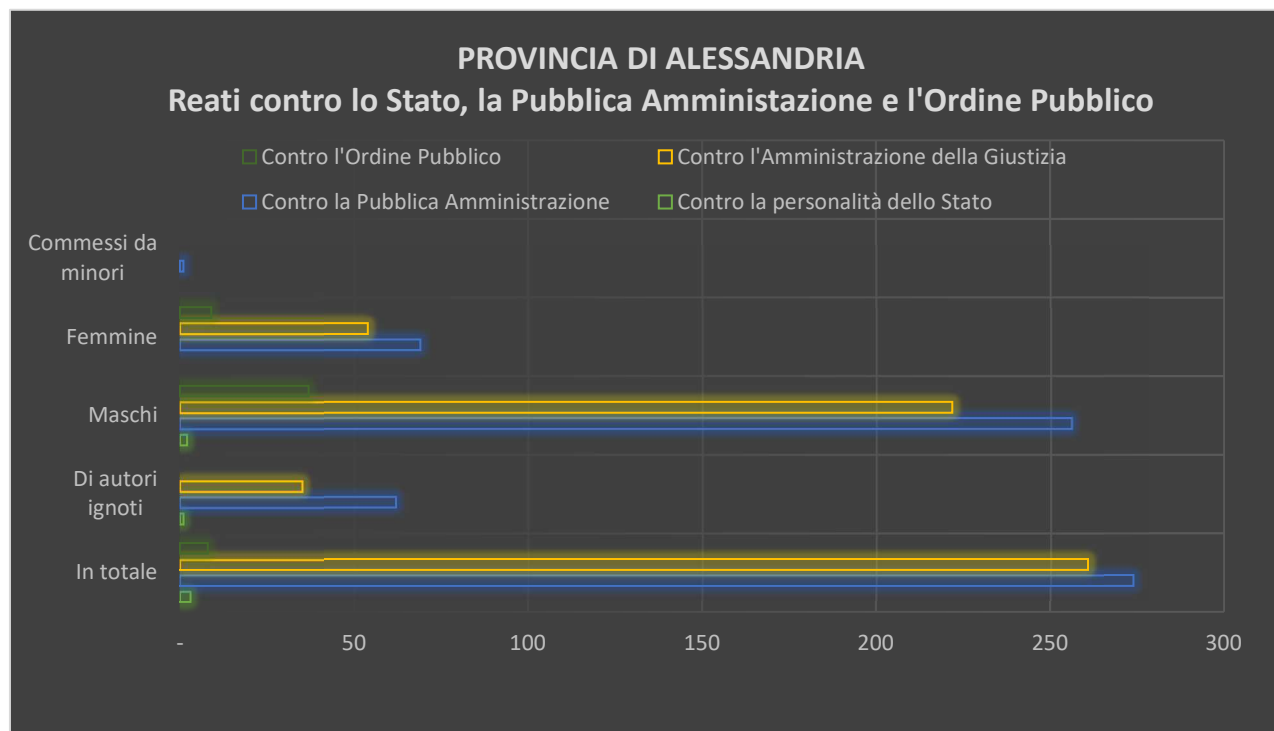
Province REGIONE Ripartizione	12-01		12-02		12-03		12-04		12-05		12-06		12-07		12-08	
	Irregolarità del servizio elettrico (b)		Posti-km offerti dal Tpl (c)		Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet (d)		Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (d)		Posti letto per specialità ad elevata assistenza (e)		Emigrazione ospedaliera in altra regione (d)		Medici specialisti (e)		Posti letto negli ospedali (e)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2020	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019
Torino	1,8		4325		68,7		31,6		3,7		3,6		32,9		37,6	
Vercelli	1,1		396		52,9		72,6		4,1		8,1		26,3		27,9	
Novara	1,3		2410		33,7		100,0		5,0		12,7		31,3		36,8	
Cuneo	1,4		2604		42,8		85,9		4,2		3,9		24,1		30,9	
Asti	1,2		1520		35,7		90,4		9,0		4,7		19,2		24,7	
<b>Alessandria</b>	<b>1,6</b>		<b>897</b>		<b>35,4</b>		<b>54,6</b>		<b>3,9</b>		<b>13,0</b>		<b>28,6</b>		<b>34,5</b>	
Biella	1,4		406		59,0		73,1		2,1		9,6		22,9		28,8	
Verbano-Cusio-Ossola	0,9		1809		22,0		88,4		4,3		13,3		27,2		59,9	
<b>PIEMONTE</b>	<b>1,6</b>		<b>3373</b>		<b>54,8</b>		<b>55,2</b>		<b>4,1</b>		<b>6,3</b>		<b>29,6</b>		<b>35,7</b>	
Nord-ovest	1,3		7718		53,7		66,9		5,4		6,4		31,8		34,1	
Italia	2,1		4748		53,7		58,7		4,1		7,8		33,2		32,6	

## Analisi del contesto esterno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

Per quanto attiene la sicurezza si è stabilito di fare riferimento agli elementi e dati contenuti nella “**Relazione sull’attività delle Forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata**”, presentata dal Ministero dell’Interno e pubblicato sul sito del Senato della Repubblica, che, pur generici, permettono di fornire una prima visione d’insieme.

“**PROVINCIA DI ALESSANDRIA.** Le attività investigative più recenti hanno confermato l’esistenza nella Provincia di Alessandria di espressioni di fenomenologie criminali di stampo mafioso riconducibili all’area geo-criminale calabrese che non hanno manifestato, almeno in forma continuativa e costante, le tipiche manifestazioni delittuose che ne contraddistinguono l’operare ma hanno adottato moduli operativi in grado di plasmarsi alla realtà territoriale. In tale contesto è stata rilevata la presenza di soggetti legati alle organizzazioni operanti nell’area di provenienza, impegnati in attività di supporto logistico per l’organizzazione madre di riferimento, perlopiù dediti ad attività imprenditoriali per l’esecuzione di lavori e commesse pubbliche (specie in forma di sub-appalto), nonché per lo svolgimento di servizi di autotrasporto legati al movimento terra. L’infiltrazione nel tessuto economico, favorita dalla diffusa situazione di crisi, estende il suo interesse anche al settore immobiliare, sia residenziale che commerciale e industriale, nonché ad ambiti particolarmente appetibili come quello, ad esempio, del polo dell’industria orafa e del gioiello di Valenza. Al riguardo, risultanze investigative nel settore dei “compro oro”, pur in assenza allo stato di diretti elementi di collegamento con il mondo della criminalità organizzata, hanno evidenziato forme strutturate di illegalità nel settore. Gli ambiti territoriali maggiormente esposti a rischio restano, oltre al capoluogo e all’area di Tortona (ove è

stata registrata la presenza, tra gli altri, di esponenti della famiglia “Gagliano”, nonché di loro parenti e/o sodali), le zone di Serravalle Scrivia, ove si trovano importanti insediamenti commerciali, di Rivalta Scrivia (area logistica funzionale all’interporto), di Novi Ligure e Bosco Marengo contraddistinte da una espansione economico-imprenditoriale, aree interessate, tra l’altro, dagli esiti dell’operazione “Maglio 3” del giugno 2011 che aveva consentito di ricostruire e documentare le dinamiche associative di alcune ‘ndrine con base a Novi Ligure (AL). Tali gruppi criminali, insieme a quelli attivi ad Asti, Alba (CN) e Sommariva del Bosco (CN), costituivano il c.d. “locale” del Basso Piemonte”, sul quale era accertata l’influenza esercitata dalla “camera di controllo” della Liguria. Proprio nei confronti del capo di quel “locale”, nel luglio 2013 è stato eseguito un decreto di confisca beni, il cui valore ammonta a circa 1.000.000,00 di euro, disposto dal Tribunale di Alessandria. (- omissis -) In merito alla criminalità di matrice



etnica, soggetti di nazionalità albanese sono risultati dediti prevalentemente alla commissione di reati concernenti gli stupefacenti e contro il patrimonio”.

A titolo esemplificativo si riporta, di seguito, la rappresentazione grafica (i dati sono stati ricavati dall’ISTAT) dei principali reati, nell’ambito provinciale, contro lo Stato, le altre realtà sociali e l’ordine pubblico da cui si evince, che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati, nel complesso, 274 (62 commessi da autori ignoti, 256 da soggetti di sesso maschile (uno minorenni) e 62 da soggetti di sesso femminile) di cui:

- n. 174 – Violenza – resistenza, ecc.;
- n. 15 – Peculato, malversazione, ecc.;
- n. 85 – Omissione d’atti d’ufficio, ecc.

**Tavola 2.6 – Dominio Sicurezza: indicatori per provincia. Piemonte - Anno 2022 e differenza rispetto al 2019 (a)**

Province REGIONE Ripartizione	07-01		07-02		07-03		07-04		07-05		07-06	
	Omicidi volontari (b)		Altri delitti mortali denunciati (b)		Denunce di furto in abitazione (b)		Denunce di borseggio (b)		Denunce di rapina (b)		Mortalità stradale in ambito extraurbano (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Torino	0,4		1,5		266,3		472,4		74,0		4,0	
Vercelli	0,6		4,2		163,9		127,1		22,3		10,0	
Novara	0,3		5,2		235,2		166,8		31,2		4,7	
Cuneo	0,2		4,5		288,7		35,0		11,4		5,6	
Asti	0,5		1,9		251,3		83,6		25,9		4,1	
Alessandria	0,7		4,4		309,9		88,0		24,3		6,0	
Biella	1,8		2,4		143,9		76,7		21,8		0,9	
Verbano-Cusio-Ossola	0,0		3,2		104,4		38,3		13,6		5,1	
<b>PIEMONTE</b>	<b>0,4</b>		<b>2,7</b>		<b>255,4</b>		<b>286,1</b>		<b>48,4</b>		<b>5,0</b>	
<b>Nord-ovest</b>	<b>0,5</b>		<b>2,6</b>		<b>265,7</b>		<b>356,2</b>		<b>57,6</b>		<b>3,9</b>	
<b>Italia</b>	<b>0,6</b>		<b>3,1</b>		<b>226,7</b>		<b>219,1</b>		<b>43,5</b>		<b>4,3</b>	

Legenda:

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all’ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento;
- (b) Per 100.000 abitanti;
- (c) Valori percentuali.

## 1.3 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

---

### 1.3.1. – RIPENSARE L'ORGANIZZAZIONE: PREMESSA

---

Da qualche anno, nei documenti di programmazione di quest'ente, ~~viene evidenziata~~ veniva evidenziata l'impellente esigenza di riorganizzare il Comune.

Sotto l'egida del Commissario straordinario, il piano di cambiamento organizzativo è stato messo a punto, prevedendo il suo dispiegarsi in varie fasi progettuali:

1. il regolamento di organizzazione;
2. la macrostruttura e la microstruttura;
3. la mappatura dei procedimenti amministrativi e dei processi lavorativi;
4. l'integrazione del sistema dei controlli interni;
5. l'identificazione dei profili professionali;
6. l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP);
7. la progressiva integrazione delle attività e dell'organizzazione all'interno del PIAO.

Molto è stato fatto da quest'Amministrazione comunale, ma tanto occorre fare, a partire dal completamento della mappatura dei processi, attività tanto complessa e dispendiosa (in particolar modo nei Comuni, enti a competenza residuale e generale), quanto importante, soprattutto se realizzata in versione unica, in modo da contenere ed le possibili viste logiche (ad es. Organizzativa, Performance Management, Risk Management, Resource Management, ecc.)

Soprattutto, occorre sempre tenere a mente che un'organizzazione, per sua natura, non è mai statica, ma è un sistema dinamico in continua evoluzione, e che questo accade perché è composta da persone, processi e tecnologie, che interagiscono tra di loro, e pure con un ambiente esterno anch'esso mutevole e spesso avverso, come quando, per esempio, determina regole che impediscono ad un Comune, quale Novi Ligure, di "contrastare" la mobilità volontaria, opponendosi alla cessione del contratto, in deroga alla regola civilista (generale) che esige, per il perfezionamento della cessione, la disponibilità anche del cedente. Quindi, da quest'idea deve sorgere la consapevolezza che lavorare sull'organizzazione del Comune significa accettare che non esiste una soluzione definitiva, ma un processo di continua evoluzione, sperimentazione e adattamento; tutto ciò richiede un approccio aperto, basato sull'apprendimento continuo e sulla capacità di navigare l'incertezza con agilità.

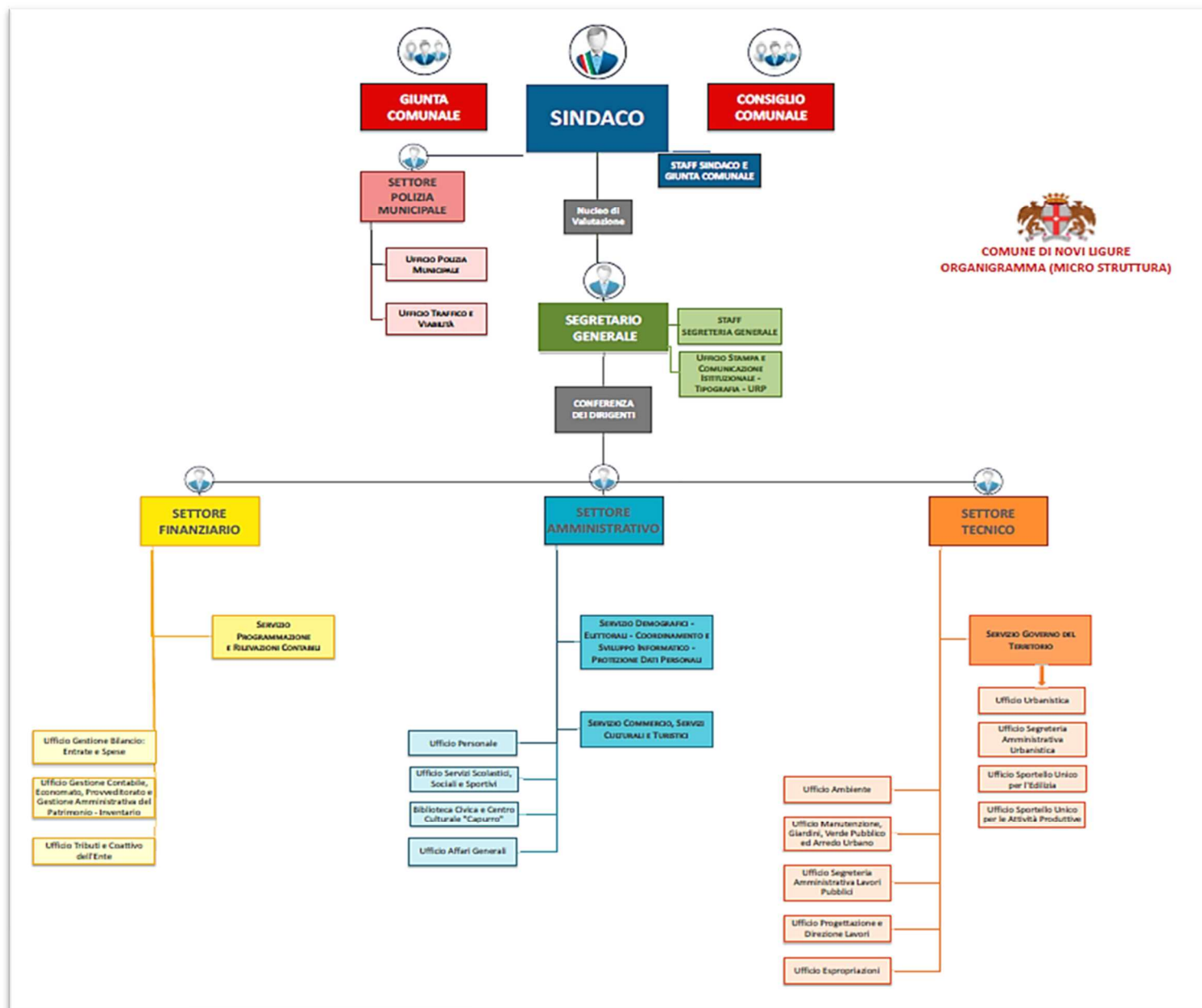
Ferma la suddetta consapevolezza, il processo di ripensamento dell'organizzazione sta seguendo i seguenti principi generali, custoditi nel D.Lgs. n. 165/2001:

- l'azione amministrativa dev'essere un'azione per programmi e per obiettivi definiti dagli organi di governo dell'ente, mentre tutta la gestione è riservata alla dirigenza;
- la struttura organizzativa e l'organizzazione del lavoro sono funzionali ai compiti e ai programmi di attività;
- la struttura organizzativa e l'organizzazione del lavoro non rappresentano assetti rigidi e staticamente determinati, ma si evolvono e si adattano alla programmazione operativa e alle risorse disponibili;
- nel sistema di adattamento delle strutture e degli organici agli obiettivi dell'ente vige il principio dell'ampia flessibilità, da gestire attraverso atti organizzativi adottati dai dirigenti con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;

- il dimensionamento degli organici è legato alla verifica, sia in termini qualitativi che quantitativi, degli effettivi fabbisogni.

E il Comune di Novi, in particolare, sta compiendo questo percorso ricercando la partecipazione del personale, attraverso il coinvolgimento dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, che hanno il compito di tenere informati i loro collaboratori, e attraverso gli incontri con le organizzazioni sindacali: incontri che si stanno rilevando un importante strumento di lavoro, che, se ben usato, serve a smussare gli angoli, a gestire e contenere i conflitti e a rimuovere le resistenze di pochi (quasi sempre spacciate, con il megafono, come resistenze dell'intero apparato).

## 1.3.2. – MACROSTRUTTURA E MICROSTRUTTURA





Città di Novi Ligure

# CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

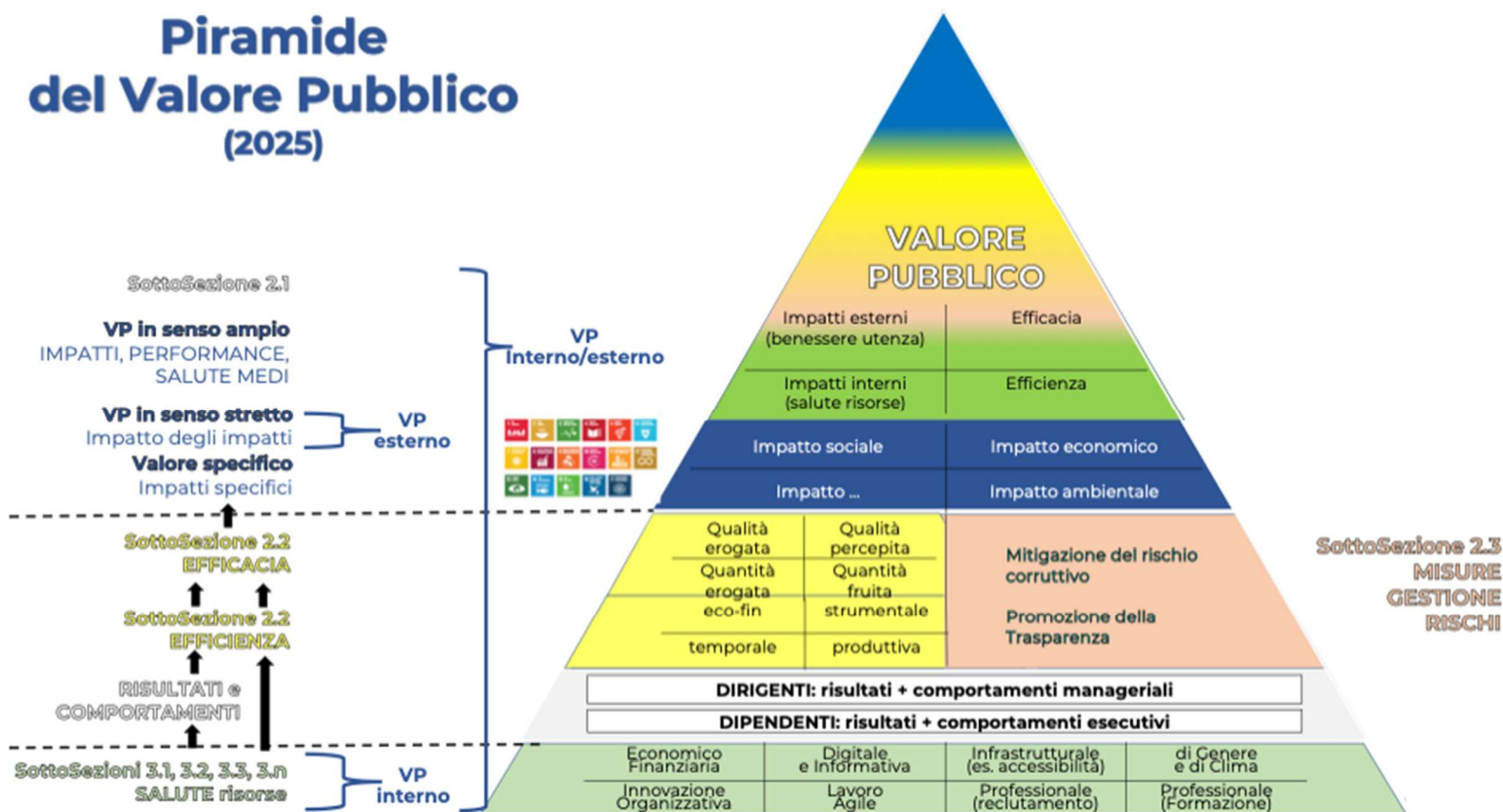
## SEZIONE 2.1 Valore Pubblico



## 2.1.1 - OBIETTIVI GENERALI, SPECIFICI E DI VALORE PUBBLICO

Confermando integralmente quanto scritto, a proposito di valore pubblico, nella (sotto)sezione 2.1 del PIAO 2025-2027, a cui si rinvia *per relationem* nella predisposizione del PIAO che, a scorrimento, abbraccia il triennio 2026-2028, si è cercato di seguire le utili indicazioni contenute nelle “Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO” e nel correlato “Manuale Operativo 2025 sul PIAO e sul Report delle Città Metropolitane e dei Comuni”, entrambi adottati, sul finire del 2025, alla luce dell’esigenza di fornire alle amministrazioni pubbliche indicazioni metodologiche per la redazione del piano in parola, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Osservatorio Nazionale Lavoro Pubblico all’interno del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Così, con riguardo al Valore Pubblico, partendo dalla definizione e dalle caratteristiche degli obiettivi contenuti delle Linee Guida, si è lavorato secondo i principi di base della Piramide del Valore Pubblico e del Framework metodologico della “Piramide del Valore Pubblico” contenuti nel Manuale Operativo e di seguito riportati per esigenze di chiarezza espositiva.



## Framework metodologico della “Piramide del Valore Pubblico”

Il framework metodologico della “Piramide del Valore Pubblico” consente di pianificare, misurare e rappresentare in modo sistemico, e quindi di governare, sia il VPT atteso/generato dalla CM o dal Comune, sia le condizioni per abilitarlo e le leve per proteggerlo e crearlo. Adottando tale framework, la CM o il Comune migliora la qualità del PIAO/REPORT, integrando e orientando la salute amministrativa (o delle risorse) e le performance verso il miglioramento dei singoli impatti (da misurare tramite adeguati indicatori monodimensionali) e, in ultima istanza, verso l’orizzonte comune della generazione di VPT, ovvero del miglioramento dell’impatto degli impatti, da misurare tramite un indice multidimensionale sintetico o composito. La Piramide funziona secondo una logica di generazione e misurazione progressiva del valore, partendo dalla base, salendo di livello in livello e trovando la sua misura sintetica e integrata nell’apice (Relazioni CNEL 2021, 2022, 2023-2024).

**Al vertice della Piramide** (corrispondente alla Sotto Sezione 2.1), **troviamo il VP**, in senso ampio e in senso stretto. Il VP si misura tramite un indice sintetico ricavabile tramite la normalizzazione di diversi indicatori elementari, di tipo analitico e monodimensionale, e poi con l’aggregazione degli stessi. La *normalizzazione* ha l’obiettivo di ricondurre le diverse unità di misura degli indicatori elementari (euro, %, volumi, ecc.) ad una stessa scala di misurazione (ad. es. %), onde consentire il confronto tra gli indicatori. L’*aggregazione* è la combinazione di più indicatori normalizzati in un’unica misura sintetica, detta “aggregata” o “composita” (c.d. indice composito o sintetico del VP), attraverso una media aritmetica o geometrica. L’indice sintetico funge da orizzonte dell’intera architettura di P&C, rispondendo alla domanda “**quanto VP?**”: il VP in senso ampio si calcola tramite la normalizzazione e l’aggregazione di tutte le dimensioni delle Piramide (impatti, performance, anticorruzione, salute); il VP in senso stretto, o VP esterno, si calcola mediante la normalizzazione e l’aggregazione delle diverse dimensioni dei soli impatti esterni; essa esprime l’effetto complessivo sulle diverse varie del benessere dei destinatari delle politiche, dei progetti, dei servizi, ecc.

---

**Nel primo livello della Piramide**, (sempre corrispondente alla Sotto Sezione 2.1) del PIAO, troviamo poi gli **IMPATTI SPECIFICI** attesi/generati (outcome) dalle strategie del Comune su specifiche e singole dimensioni di benessere (solo economico o sociale o ambientale). Per gli indicatori di impatto (che rispondono alla domanda “**quanto impatto sociale?**” oppure “**quanto impatto economico?**”, ecc.) è fortemente raccomandato l’utilizzo degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e degli indicatori relativi ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell’Agenda ONU 2030 misurati dall’Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) e da ISTAT, ove disponibili e, in particolare, gli indicatori “*a misura di Comune*” messi a disposizione da ISTAT):

- la dimensione dell’impatto sociale esprime l’effetto specifico sulla dimensione sociale del benessere dei destinatari delle politiche, dei progetti, dei servizi, ecc.
- la dimensione dell’impatto economico esprime l’effetto specifico sulla dimensione economica del benessere dei destinatari delle politiche, dei progetti, dei servizi, ecc.
- la dimensione dell’impatto ambientale esprime l’effetto specifico sulla dimensione ambientale del benessere dei destinatari delle politiche, dei progetti, dei servizi, ecc.

---

**I livelli INTERMEDI della Piramide** corrispondono alle Sotto Sezioni 2.2 (Performance) e 2.3 (Rischi corruttivi) del PIAO e rispondono alle domande “**come creare il VPT?**” e “**come proteggere il VPT?**”, da affrontare in modo integrato così da proteggere gli specifici obiettivi di performance con specifiche misure anticorruzione, contribuendo alla creazione del VPT.

Per creare VPT, le unità organizzative dell’Ente dovrebbero perseguire le **performance organizzative** erogando servizi in quantità e qualità adeguate, con il contributo delle performance individuali dei dirigenti e dipendenti coinvolti. Il perseguimento delle performance non dovrebbe essere autoreferenziale, ma funzionale a migliorare il benessere dei cittadini rispetto alla situazione di partenza. Le performance organizzative possono essere misurate tramite indicatori di efficacia e di efficienza, come definiti dalle LG 1/2017 del DFP:

- a) la dimensione dell’**efficacia** quantifica e qualifica il risultato (output) conseguito rispetto a quello atteso, sia dal punto di vista dell’amministrazione che da quello dell’utenza. Con riferimento ad un lavoro, un’opera, un progetto o un servizio ancora da attivare o in corso di attivazione si può utilizzare una scala d’avanzamento percentuale (es. 25%, 50%, 75% 100% associando una metrica ad ogni gradino percentuale). Con riferimento ad un lavoro, un’opera, un progetto o un servizio già attivo, il relativo risultato può essere misurato in termini di quantità o qualità:
- la *quantità* di output può essere misurata nella prospettiva del Comune (quantità erogata: es. € finanziamenti assegnati) o dell’utenza (quantità fruita: es. n. imprese beneficiarie), traendo i dati, ad esempio, dal controllo di gestione;
  - la *qualità* dell’output può essere misurata nella prospettiva della CM o del Comune (qualità erogata: es. standard di velocità nell’erogazione dei finanziamenti), traendo i dati dai sistemi di qualità, oppure

dell'utenza (qualità percepita: es. soddisfazione delle imprese rispetto ai tempi dei finanziamenti), traendo i dati dai sistemi di misurazione della customer satisfaction;

- b) La dimensione dell'**efficienza** esprime lo sforzo realizzativo e si può misurare tramite i dati del controllo di gestione. L'efficienza si calcola rapportando l'output (al numeratore) all'input (al denominatore) e si migliora aumentando l'output a parità di input, oppure riducendo le risorse a parità di output. A seconda del tipo di input possiamo avere diversi indicatori di efficienza:
- *economico-finanziaria* (quantità erogata o fruita / risorse economiche o finanziarie);
  - *strumentale* (quantità erogata o fruita / risorse strumentali);
  - *produttiva* (quantità erogata o fruita / risorse umane);
  - *temporale* (quantità erogata o fruita / tempi o risorse temporali).

Con riferimento agli **obiettivi** e alle **misure anticorruzione e trasparenza**, per proteggere direttamente le performance e indirettamente il VPT dai rischi e contribuire così alla creazione di VPT, occorre costruire sistemi di Corruption Risk Management integrati con gli obiettivi di performance e di VPT. La gestione dei rischi migliora le performance perché fornisce informazioni utili ad assumere decisioni migliori. Le misure di gestione dei rischi corruttivi si articolano in misure anticorruzione e di trasparenza:

- la *mitigazione del rischio* esprime la capacità di ridurre il livello di rischio da alto a medio o basso e può essere misurata in valori assoluti e percentuali o in termini di scala di avanzamento; **tali misure potrebbero essere applicate anche a rischi ulteriori rispetto a quelli corruttivi** (di sicurezza sul lavoro, informatici, di privacy, d'immagine, strategici, operativi ecc.);
- la *promozione della trasparenza* esprime la capacità di incrementare la trasparenza da bassa a media o alta e si può misurare in valori assoluti e percentuali o tramite scala di avanzamento.

---

**La BASE della Piramide** corrisponde alle Sotto Sezioni 3.1 (Salute Organizzativa), 3.2 (Salute Organizzativa Agile), 3.3.1 (Salute Professionale: reclutamento e sviluppo), 3.3.2 (Salute Professionale: formazione e aggiornamento), rispondendo alla domanda "**come abilitare il VPT?**". La creazione e la protezione del VPT vanno abilitate tramite azioni propedeutiche e funzionali a migliorare la quantità e la qualità di diversi tipi di risorse, che agiscono quindi come driver del VPT:

Salute organizzativa (es. adeguatezza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di VPT della governance; innovazione organizzativa: es. passaggio da un modello organizzativo verticale per funzioni ad un modello trasversale per processi);

- *Salute organizzativa agile* (es. adeguatezza dell'organizzazione rispetto al LA);
- *Salute professionale-reclutamento* (es. adeguatezza delle competenze professionali rispetto a quelle funzionali al VPT, perseguita tramite reclutamento e/o sviluppo di carriera);
- *Salute professionale-formazione* (es. adeguatezza delle competenze professionali rispetto a quelle funzionali al VPT, perseguita tramite formazione e/o aggiornamento).

La **BASE della Piramide** potrebbe corrispondere, in ottica più allargata, anche ad altre dimensioni di Salute quantitativa e qualitativa delle risorse dell'amministrazione:

- *Salute di genere* (es. equilibrio nel numero di donne e uomini esistenti all'interno dell'amministrazione nei vari ruoli organizzativi; pari opportunità per tutte/i; inclusione) e del clima interno (es. benessere organizzativo);
- *Salute infrastrutturale* (es. sicurezza; accessibilità fisica; efficientamento energetico);
- *Salute digitale* (es. digitalizzazione dei processi e dei servizi; accessibilità delle piattaforme digitali) e informativa (es. integrazione e interoperabilità dei database; comunicazione);
- *Salute eco-fin* (es. solidità patrimoniale, fluidità finanziaria, equilibrio economico).

---

Così, nella tabella che segue, si è rappresentato il percorso generativo di valore pubblico territoriale, partendo dalle Linee programmatiche di mandato per arrivare agli obiettivi di performance 2026.

Mentre, nell'allegato alla sottosezione, anche quest'anno, si è cercato, *si parva licet componere magnis*, di rappresentare gli impatti specifici attesi/generati (outcome) dalle strategie del Comune su specifiche e singole dimensioni di benessere, attraverso l'utilizzo degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e degli indicatori relativi ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030 misurati dall'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) e da ISTAT.

## 2.1.2 - OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO (OVP)

Il passaggio più delicato del PIAO è trasformare le linee politiche generali in OVP che siano:

- Coerenti con il mandato;
- Sufficientemente sintetici;
- Idonei a “reggere” la cascata verso obiettivi operativi e performance;
- Leggibili per gli stakeholder;

Le prime due colonne contengono (riassunte) le politiche contenute nella SeS del DUP; nelle due successive gli OVP che scaturiscono dalle strategie del DUP; nell’ultima gli Obiettivi Operativi e di Performance 2026.

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
<b>BILANCIO E PROGRAMMAZIONE</b>				
3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione	<p><b>1</b> [...] Il mantenimento di un bilancio sano è per l’Ente un valore in sé. Il primo obiettivo resta quindi il mantenimento di una situazione finanziaria solida e sotto controllo. [...] Ecco perché, pur nel perimetro della salvaguardia dei conti, sarà altrettanto importante mettersi nelle condizioni di spendere in modo rapido ed efficace tutte le risorse effettivamente disponibili. [...] Seguire i tempi corretti per l’approvazione del bilancio (in tutte le sue fasi dal Preventivo al Consuntivo) contribuisce in maniera decisiva al perseguimento degli obiettivi sopra riportati e rappresenta un valore in sé come presupposto di una programmazione trasparente ed efficace dei servizi e degli investimenti.</p>	<p><b>1 SOSTENIBILITÀ’ FINANZIARIA E QUALITÀ DELLA SPESA</b>  <i>Assicurare una gestione finanziaria solida che consenta di mantenere e migliorare i servizi alla cittadinanza senza compromettere gli equilibri futuri.</i>                      È un obiettivo che si appoggia sulla sostenibilità (VP) e consente di declinare obiettivi gestionali riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tempi di pagamento;</li> <li>- capacità di impegno/spesa;</li> <li>- riduzione delle rigidità strutturali.</li> </ul>	<p>Qui il “valore” non è risparmiare, ma la capacità di trasformare risorse in risultati, mantenendo gli equilibri di bilancio.                      L’OVP è monitorato attraverso l’analisi dell’affidabilità della gestione finanziaria, della coerenza tra programmazione e risultati e dell’assenza di criticità rilevate dagli organi di controllo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenzione della corruzione: mappatura dei processi.</li> <li>- Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste nella sezione 2.3 (e relativi allegati) del PIAO 2026/2028);</li> <li>- In cammino verso l’ACCRUAL – Riquilificazione rendiconto: nuovi schemi contabili;</li> <li>- Potenziamento residui attivi – Seconda Fase.</li> </ul>
	<p><b>2</b> La cultura della programmazione, intesa (ex lege) come metodo ordinario per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti, va d’altronde diffusa e promossa attraverso un sistema integrato di programmazione, controllo e rendicontazione [...] l’esigenza di migliorare la capacità di questo Comune di attivare un forte collegamento tra il momento della programmazione ed i controlli interni, al fine di disporre di informazioni oggettive per l’analisi dei</p>	<p><b>2 AMMINISTRAZIONE ORIENTATA AI RISULTATI E AL MIGLIORAMENTO CONTINUO</b></p>	<p>Qui il “valore” è organizzativo e culturale: si ricerca la capacità del Comune di pensarsi e muoversi come sistema e si riguarda l’uso della</p>	

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>risultati conseguiti e per l'eventuale correzione delle decisioni prese [...].</p> <p><b>3</b> La ricerca della "buona amministrazione" esige, parimenti, un miglioramento della "governance", ossia dell'insieme di regole e meccanismi attraverso cui si garantisce l'equilibrio tra le attese ed i contributi degli organismi partecipati coinvolti nella vita del Comune. Infine, sempre nel contesto della programmazione, riteniamo strategico istituire un ufficio dedicato alla contabilità economico patrimoniale e ai rapporti con le partecipate, che si inserisca a supporto degli istituti già esistenti, in primis il comitato per la governance del "gruppo Comune". Questo obiettivo è in corso di realizzazione.</p>	<p><i>Promuovere una programmazione integrata e orientata ai risultati, supportata da un sistema di controlli interni efficace.</i></p> <p>Si tratta di un cambio culturale e non solo di strumenti, anche attraverso la valorizzazione dei controlli come fattore abilitante e non sanzionatorio.</p> <p><b>3 RAFFORZAMENTO DELLA GOVERNANCE DEL GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (GAP)</b></p> <p><i>Migliorare la qualità dei servizi erogati anche tramite organismi partecipati, rafforzando il ruolo di indirizzo e controllo del Comune.</i></p> <p>L'OVP richiama il concetto di gruppo pubblico e "tiene insieme" l'indirizzo politico, il controllo - monitoraggio e la qualità dei servizi erogati.</p>	<p>programmazione come guida concreta (e non adempimento formale).</p> <p>Il raggiungimento dell'OVP è valutato in base al grado di integrazione della programmazione e all'effettivo utilizzo dei sistemi di controllo interno</p> <p>Qui il "valore" non è "controllare di più" ma ampliare il raggio dell'azione pubblica al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati indirettamente</p> <p>L'OVP è monitorato attraverso il grado di presidio strategico del Comune sulle partecipate, attraverso la trasparenza e l'utilizzabilità degli elementi informativi acquisiti</p>	
<b>TRIBUTI</b>				
<p>(sempre)</p> <p>3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione</p>	<p>L'ufficio tributi rappresenta un presidio strategico per l'ente. L'obiettivo di medio periodo è quindi quello di investire nell'ufficio per un presidio efficace della gestione ordinaria e per un contrasto puntuale sull'evasione. Occorre rafforzare l'impegno nella lotta all'evasione, per il raggiungimento di un'equa distribuzione dell'imposizione fiscale e per il reperimento di nuove risorse da destinare alle diverse attività del Comune [...].</p> <p>In questo contesto si intende dare corso definitivamente al passaggio da TARI a Tariffa Puntuale [...] Il passaggio a Tariffa consentirà non solo di premiare i cittadini virtuosi ma anche di migliorare la raccolta differenziata [...]</p>	<p><b>EQUITA' FISCALE E AFFIDABILITÀ DELLE ENTRATE COMUNALI</b></p> <p><i>Garantire un sistema di entrate tributarie equo, affidabile e sostenibile, attraverso il presidio della gestione ordinaria e il contrasto strutturato all'evasione, a tutela della collettività e dei contribuenti regolari.</i></p>	<p>L'OVP non è (solo) incassare di più, ma perseguire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'equità fiscale;</li> <li>- l'affidabilità delle entrate;</li> <li>- la capacità del Comune di programmare servizi ed investimenti;</li> <li>- La lotta all'evasione è una modalità, non l'obiettivo finale;</li> <li>- Indicatori (soft);</li> <li>- stabilità dell'andamento del gettito tributario ordinario;</li> <li>- allineamento sempre migliore tra basi imponibili e posizioni contributive (miglioramento);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riorganizzazione Ufficio tributi – Seconda Fase.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	Parallelamente si ritiene utile prendere seriamente in considerazione l'ipotesi di reinternalizzare i cosiddetti tributi minori.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- riduzione situazioni di irregolarità strutturale;</li> <li>- qualità e sostenibilità delle attività di controllo e di monitoraggio.</li> </ul>	
<b>VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO</b>				
(sempre)  3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione	<p>Come già evidenziato in passato, è ormai necessario progettare un inventario dei beni dell'ente strutturato, efficace e funzionale. Ciò sarà innanzitutto funzionale alla progressiva introduzione della contabilità economico patrimoniale come principale strumento contabile, orizzonte verso cui il legislatore si sta muovendo ormai da tempo. È poi strategico valorizzare il patrimonio immobiliare comunale attraverso un attento piano delle alienazioni e predisporre un piano pluriennale di manutenzione ordinaria.</p>	<p><b>CONOSCENZA, TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE</b>  <i>Rafforzare la conoscenza ed il presidio del patrimonio comunale per garantirne la tutela, l'utilizzo efficiente e la valorizzazione a beneficio della collettività.</i>  L'OVP mira a migliorare la "conoscenza" (gli elementi informativi sono spesso carenti), riguarda tutela + valorizzazione e si apre a declinazioni sia conservative che di promozione economico-sociale.  Il rifacimento dell'inventario è l'obiettivo abilitante, non l'obiettivo di valore: la revisione dell'inventario costituisce uno strumento funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico, come sopra tratteggiato, e non un fine, ed è orientato a migliorare la capacità del Comune di governare il proprio patrimonio.</p>	<p>Il Comune persegue una gestione consapevole e trasparente del patrimonio comunale, basata su una conoscenza aggiornata dei beni e orientata alla tutela, all'utilizzo efficiente e alla valorizzazione a beneficio della collettività.  Indicatori di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- affidabilità e aggiornamento delle informazioni patrimoniali;</li> <li>- riduzione di criticità nella gestione dei beni;</li> <li>- capacità del patrimonio di supportare servizi e politiche pubbliche;</li> <li>- integrazione delle scelte patrimoniali nella programmazione dell'Ente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventario comunale.</li> </ul>
<b>RELAZIONI CON IL PUBBLICO E COINVOLGIMENTO DEI CITTADINI</b>				
(sempre)  3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione	<p>Ricucire la frattura tra cittadini e istituzioni con un dialogo proficuo è un valore in sé, ma anche il presupposto per fare squadra verso obiettivi più complessi. A tal fine abbiamo avviato un rafforzamento dell'URP e dell'Ufficio Stampa avendo come orizzonte di medio periodo l'obiettivo di dotarci di un piano professionale di comunicazione.</p>	<p><b>TRASPARENZA, ACCESSIBILITÀ E QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON I CITTADINI</b>  <i>Migliorare la trasparenza e l'accessibilità dell'azione amministrativa, rafforzando la comunicazione istituzionale e la qualità delle relazioni con i</i></p>	<p>Qui gli indicatori "soft" sono particolarmente appropriati, perché la qualità della relazione non è pienamente numerabile; i numeri "grezzi" (accessi, like, chiamate...), infatti, sono facilmente fuorvianti.</p> <p>Quali?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasparenza e condivisione nella realizzazione delle opere pubbliche.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>[...] È però strategico in questo senso ridurre il digital divide, sia esso di natura anagrafica, sociale o economica. Ecco perché occorre incentivare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'esercizio delle funzioni in materia demografica perseguendo un livello sempre più alto di informatizzazione al fine di ottimizzare in termini di qualità e tempistica i servizi resi;</li> <li>• la visibilità delle attività comunali alla cittadinanza mediante i servizi telematici;</li> <li>• l'accessibilità on-line delle informazioni e dei servizi snellendo le procedure; lo sfruttamento dei progetti di innovazione finanziati dai fondi del PNRR.</li> <li>• In generale, immaginiamo un Comune che va dai cittadini e non viceversa. Anche per questo abbiamo riattivato le consulte e avviato l'organizzazione sistematica di incontri periodici della Giunta nei quartieri sui temi più rilevanti (raccolta rifiuti, pulizia, manutenzione, sicurezza, ecc.).</li> </ul>	<p><i>cittadini, quale presupposto di fiducia e partecipazione.</i> La comunicazione istituzionale e le relazioni con i cittadini costituiscono una funzione trasversale di supporto alla qualità dei servizi e alla trasparenza dell'azione amministrativa, e non un mero strumento informativo. Il valore non è "comunicare di più", ma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la trasparenza sostanziale;</li> <li>- l'accessibilità dell'azione amministrativa;</li> <li>- la qualità della relazione e dell'ascolto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- chiarezza e aggiornamento delle informazioni istituzionali;</li> <li>- riduzione informazioni ridondanti o obsolete</li> <li>- capacità dell'URP di orientare correttamente i cittadini;</li> <li>- riduzione dei "rimbalzi" tra uffici;</li> <li>- utilizzo delle segnalazioni dei cittadini per migliorare servizi e processi;</li> <li>- restituzione delle informazioni ai cittadini.</li> </ul>	
<b>LA GESTIONE DEI LAVORI PUBBLICI</b>				
<p>(sempre)</p> <p>3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione</p>	<p>Il tema della partecipazione è determinante anche per la gestione dei lavori pubblici. L'obiettivo generale è quello di sviluppare un confronto stretto con la Città sulle opere più rilevanti [...] Pur rinviando ad essa per un elenco dettagliato, vale la pena citare qui le risorse più significativi per entità e impatto sulla città:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse per le Strategie Urbane d'Area per cui abbiamo indicato progetti di riqualificazione urbana dell'asse da Piazza Pernigotti a Piazza XX e zone limitrofe, 2.300.000 circa, oltre a circa 700</li> </ul>	<p><b>AFFIDABILITÀ, TRASPARENZA ED EFFICACIA REALIZZAZIONE DELLE OPERE PUBBLICHE</b> <i>Assicurare una gestione efficace e trasparente delle opere pubbliche strategiche, garantendo il rispetto dei tempi, l'uso responsabile delle risorse e la piena tracciabilità delle decisioni a tutela dell'interesse pubblico.</i></p> <p>Il valore non è "fare opere", ma:</p>	<p>Tracce di indicatori di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- affidabilità dei tempi e dei costi di realizzazione;</li> <li>- capacità di prevenzione e gestione del contenzioso;</li> <li>- trasparenza e accessibilità delle informazioni;</li> <li>- coerenza delle opere con gli obiettivi di interesse pubblico.</li> </ul> <p>Gli indicatori associati all'OVP sulle opere pubbliche, per come</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenzione della corruzione: mappatura dei processi.</li> <li>- Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste nella sezione 2.3 (e relativi allegati) del PIAO 2026/2028);</li> <li>- Trasparenza e condivisione nella realizzazione delle opere pubbliche.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>mila euro investiti sui "portici vecchi";</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse PNRR per il Parco Castello, 3.500.000 (circa);</li> <li>- Risorse destinate alle opere di permeabilità del Terzo Valico (Tangenziale, Piazza XX), euro 22.000.000 (circa);</li> <li>- Risorse destinate al progetto di sviluppo condiviso legato al Terzo Valico (ad oggi destinate alla ex-Cavallerizza e ad altri progetti di viabilità), 6.300.000 (circa);</li> <li>- Risorse Regionali e PNRR per l'assetto idrogeologico (tra cui quelle destinate allo scolmatore del rio Gazzo), 4.000.000.</li> <li>- Riteniamo strategico gestire questi fondi con trasparenza, rapidità ed efficacia e, soprattutto, costruendo in modo partecipato con la Città un orizzonte generale coerente e chiaro negli obiettivi di fondo, capace di tenere insieme i singoli progetti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'uso responsabile delle risorse;</li> <li>- la riduzione di ritardi, sprechi e contenzioso;</li> <li>- la partecipazione dei cittadini nei processi decisionali;</li> <li>- la qualità e utilità delle opere realizzate.</li> </ul>	<p>tratteggiato dagli organi politici, devono avere natura sistemica e valutare la capacità del Comune di governare i processi di realizzazione, non le performance dei singoli interventi o dei singoli responsabili.</p>	
<b>LA MANUTENZIONE E IL VERDE PUBBLICO</b>				
<p>(sempre)</p> <p>3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione</p>	<p>L'ufficio manutenzione e verde pubblico è stato riorganizzato con finalità di accrescerne efficacia ed efficienza. La manutenzione delle strade e del verde, il decoro e la pulizia sono indispensabili per rendere la Città vivibile e attrattiva. [...]</p> <p>Abbiamo avviato la manutenzione del verde (includere le potature degli alberi di basso fusto) e della piccola manutenzione stradale, adottando la stessa logica di suddivisione della Città in zone. Oggi il Comune non è più in grado di costituire squadre numerose di operai per la manutenzione; per questo immaginiamo una politica di personale capace di mettere insieme il</p>	<p><b>QUALITÀ, EQUITÀ E AFFIDABILITÀ NELLA GESTIONE DEL VERDE PUBBLICO</b></p> <p><i>Garantire una gestione del verde pubblico più affidabile, omogenea e sostenibile, rafforzando la capacità del Comune di governare il servizio, da gestire tramite affidamenti esterni, e di assicurare standard qualitativi adeguati su tutto il territorio.</i></p> <p>Il valore pubblico spinge a guardare alla qualità (percepita dai cittadini) e all'equità territoriale (il servizio dev'essere</p>	<p>Tracce di indicatori di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- presenza di un presidio tecnico interno competente e capace di definire standard, priorità e controlli;</li> <li>- controlli più efficaci all'interno del rapporto con i gestori esterni;</li> <li>- capacità di programmare gli interventi e di rispettare la programmazione;</li> <li>- riduzione di situazioni di manutenzione emergenziale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione del cantiere PPU 2026 a favore di persone disoccupate in condizioni di svantaggio</li> <li>- Realizzazione del cantiere PPU 2026 a favore dei disabili</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>rafforzamento delle competenze interne in un ruolo di controllo con affidamenti esterni che privilegino le cooperative sociali, conseguendo così anche obiettivi di inclusione di categorie svantaggiate.</p> <p>Stiamo impostando una programmazione pluriennale delle manutenzioni in particolare per quanto concerne le asfaltature, che consenta ai cittadini di conoscere con trasparenza quali lavori verranno eseguiti, in che tempi e con quali priorità.</p>	<p>svolto in maniera efficace su tutto il territorio).</p>		
<b>LE POLITICHE DI PERSONALE</b>				
<p>(sempre)</p> <p>3.4.1.1. Miss 01 Servizi istituzionali generali gestione</p>	<p>[...] Ripensare l'organizzazione non in modo dirigistico e definitivo, ma recependo le migliori tecniche organizzative, valorizzando le competenze, promuovendo la riqualificazione necessaria, incentivando professionalità, iniziativa e lavoro di staff. [...] Tra gli interventi organizzativi di cui sentiamo l'esigenza, anche alla luce delle opportunità che provengono dal PNRR, riteniamo necessario poterci avvalere di strutture organizzative dedicate alla ricerca fondi e in grado di elaborare progetti in linea con le modalità e le metodologie richieste dai vari bandi che, in particolare per quanto concerne i fondi europei, sono piuttosto complesse. Altrettanto auspicabile è l'istituzione di un'unità organizzativa (ufficio studi o altro) con la finalità di raccogliere ed elaborare dati oggettivi sulla situazione socioeconomica di Novi, e sull'impatto prodotto dalle scelte comunali. [...]. L'organigramma in essere in precedenza (articolato su 8 settori con a capo altrettanti dirigenti) non aveva più corrispondenza con l'organizzazione effettiva ed è stato rivisto [...]</p>	<p><b>RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ ORGANIZZATIVA E AMMINISTRATIVA DEL COMUNE</b></p> <p><i>Rafforzare la capacità organizzativa e amministrativa del Comune, attraverso un ripensamento della struttura burocratica e dei processi di lavoro, quale presupposto per migliorare l'efficacia dei servizi e l'attuazione delle politiche pubbliche.</i></p> <p>La riorganizzazione della struttura burocratica non è un valore pubblico in sé, ma senza di essa il valore pubblico non si produce: proprio per questo è corretto parlare di OVP "strumentale". Il valore pubblico in parola non è cambiare organigramma, spostare uffici o ridisegnare posizioni, ma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare la capacità dell'ente di funzionare;</li> <li>- migliorare la qualità e la tempestività delle decisioni;</li> </ul>	<p>Qui gli indicatori devono essere dichiaratamente qualitativi, perché misurano maturità organizzativa, non output:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chiarezza nella distribuzione di ruoli e responsabilità;</li> <li>- maggiore fluidità dei processi decisionali;</li> <li>- riduzione di passaggi ridondanti o non necessari;</li> <li>- migliore coordinamento tra strutture;</li> <li>- migliore presidio di progetti complessi e trasversali;</li> <li>- utilizzo della riorganizzazione come leva per la performance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizi digitali e cittadinanza digitale – Integrazione di sistemi di intelligenza artificiale per lo smistamento automatico del protocollo informatico;</li> <li>- Interoperabilità esterna dei sistemi di gestione del personale;</li> <li>- Realizzazione piano di formazione sostenibile e coerente con i fabbisogni dell'ente.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- assicurare sempre maggior coerenza tra obiettivi, risorse e risultati.</li> </ul>		
<b>ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA E SOCCORSO CIVILE</b>				
<p>3.4.1.3. Miss 03 Ordine pubblico e sicurezza</p>	<p>La tutela dell'incolumità personale e patrimoniale è avvertita come un'esigenza primaria da parte della comunità. In questo contesto, il ruolo che la polizia locale è chiamata a svolgere si caratterizza sempre di più per gli aspetti di lotta alla criminalità e di presidio costante e visibile del territorio. Occorre da un lato rafforzare la Polizia Municipale garantendole un'adeguata dotazione di personale e strumentale, dall'altro introdurre politiche attive di prevenzione: incontri di quartiere, costruzione di reti civiche, collaborazione con le associazioni d'arma e soprattutto con le forze dell'ordine stabilendo protocolli operativi condivisi. L'utilizzo delle videocamere già installate dovrà essere messo a regime e potenziato [...] Nello specifico riteniamo prioritaria un'azione decisa per ripristinare un clima di sicurezza in aree centrali come Viale Saffi e Piazza Falcone e Borsellino o più in generale nei parchi cittadini. Ma una vera azione sulla sicurezza è tale solo se legata al tema della legalità [...]</p>	<p><b>SICUREZZA URBANA E VIVIBILITÀ DEGLI SPAZI PUBBLICI</b> <i>Contribuire alla sicurezza urbana e alla vivibilità degli spazi pubblici attraverso il presidio del territorio, la prevenzione dei fenomeni di degrado e il coordinamento con gli altri attori istituzionali.</i> Ordine pubblico e sicurezza sono ambiti in cui il rischio, nel PIAO, è di sovrapporsi a competenze statali (ordine pubblico in senso stretto). L'OVP deve essere dunque costruito sul perimetro di competenza del Comune e sul valore pubblico percepito, non sulla "sicurezza in assoluto". Il Comune, infatti, non garantisce l'ordine pubblico in senso proprio, ma contribuisce alla sicurezza urbana, alla prevenzione e presidio del territorio, alla convivenza civile e alla percezione di sicurezza.</p>	<p>L'OVP in materia di sicurezza urbana si colloca nel perimetro delle competenze comunali e contribuisce, in modo complementare, alla tutela dell'ordine pubblico, che resta di competenza statale.</p> <p>Come misurarlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presenza e presidio istituzionale del territorio;</li> <li>- capacità di prevenzione e gestione del degrado urbano;</li> <li>- qualità del coordinamento con le Forze dell'ordine;</li> <li>- gestione delle segnalazioni e dei conflitti;</li> <li>- andamento della percezione di sicurezza;</li> </ul> <p>Passando, invece, alla protezione civile, la capacità di prevenzione e gestione delle emergenze ambientali e di soccorso si misura attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la capacità di risposta e di coordinamento nelle emergenze;</li> <li>- la chiarezza dei ruoli e delle procedure;</li> <li>- la capacità di coordinamento operativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza – Supporto alle manifestazioni ciclistiche classiche;</li> <li>- Sicurezza – Controlli ex articoli 186 e 187 del Codice della Strada;</li> <li>- Sicurezza e legalità – Educazione stradale e civica nelle scuole cittadine.</li> </ul>
<p>3.4.1.11. Miss 11 Soccorso civile</p>	<p>La capacità di gestire le emergenze (idrogeologiche, telluriche, sanitarie) è certamente un obiettivo di primaria importanza, come gli ultimi anni ci hanno insegnato. Riteniamo essenziale aver aggiornato nel 2024 il Piano di emergenza, facendolo seguire da esercitazioni specifiche (scuole, edifici pubblici, ospedale, ecc.), ma anche attraverso esercitazioni generali coordinate tra tutte le componenti della Protezione civile. Nell'aggiornamento del Piano,</p>	<p>Posando lo sguardo sulla protezione civile, garantire la sicurezza urbana è anche rafforzare la capacità della comunità di prevenire e affrontare situazioni di emergenza, attraverso un presidio efficace della Polizia municipale e il coordinamento con le associazioni di soccorso e volontariato, valorizzando così il principio di sussidiarietà orizzontale. Infatti, ordine</p>	<p>Passando, invece, alla protezione civile, la capacità di prevenzione e gestione delle emergenze ambientali e di soccorso si misura attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la capacità di risposta e di coordinamento nelle emergenze;</li> <li>- la chiarezza dei ruoli e delle procedure;</li> <li>- la capacità di coordinamento operativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione delle emergenze: consolidamento attività del gruppo volontari di protezione civile.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>proseguirà anche la mappatura su base volontaria delle residenze di persone con disabilità che possono richiedere interventi specifici per la gestione di alcune emergenze [...]</p>	<p>pubblico, sicurezza urbana e soccorso civile condividono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lo stesso presidio organizzativo (Polizia municipale);</li> <li>- la stessa catena di responsabilità pubblica;</li> <li>- la stessa percezione di valore da parte dei cittadini.</li> </ul>		
<b>ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</b>				
<p>3.4.1.4. Miss 04 Istruzione e diritto allo studio</p>	<p>Pur non essendo un Ente scolastico, il Comune ha e deve avere un ruolo centrale in ambito educativo. In quest'ottica vanno presi sul serio, discussi e attuati i patti educativi di comunità [...] In questo contesto deve essere promossa e sostenuta la sinergia tra le eccellenze del nostro sistema scolastico cittadino (licei e istituti tecnici), la formazione professionale, le Università di Alessandria e di Genova, le grandi imprese (in quanto capaci di pianificare ed esprimere esigenze formative a medio termine), il tessuto delle piccole imprese, il Centro per l'Impiego ma anche la rete delle agenzie per il lavoro private, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la riqualificazione professionale.</p> <p>In quest'ottica intendiamo sostenere attivamente lo sviluppo delle scuole di ogni grado (anche Superiori) presenti in Città a partire dall'individuazione di una sede adeguata e funzionale per il CPIA (centro provinciale per l'istruzione per gli adulti) [...].</p> <p>Il Comune dovrà poi essere a fianco delle istituzioni scolastiche svolgendo con serietà i compiti istituzionali che gli sono propri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la messa in sicurezza delle nostre scuole [...];</li> </ul>	<p><b>SVILUPPO DELLA COMUNITÀ E DELLE PERSONE</b> <i>Promuovere lo sviluppo educativo, culturale, sociale e sportivo della comunità, con particolare attenzione ai giovani, attraverso servizi accessibili, infrastrutture pubbliche e la collaborazione con scuole, associazioni e realtà del territorio, valorizzando il principio di sussidiarietà orizzontale.</i></p> <p>L'OVP è lo sviluppo della persona e della comunità attraverso opportunità educative, culturali, sociali e sportive, valore pubblico da perseguire ricercando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accessibilità e la qualità dei servizi per tutelare il diritto allo studio;</li> <li>- la qualità dei servizi culturali comunali;</li> <li>- la partecipazione ed il protagonismo giovanile, assicurando spazi di aggregazione e socialità e valorizzando il ruolo educativo dello sport;</li> <li>- la sussidiarietà orizzontale e le reti territoriali;</li> </ul>	<p>L'OVP è perseguito attraverso politiche integrate e collaborative e non coincide con la gestione di singoli servizi o ambiti settoriali, ma mira a rafforzare le opportunità di crescita, partecipazione e benessere della comunità.</p> <p>L'impatto delle politiche riguardanti l'istruzione si può misurare attraverso indicatori di accessibilità ai servizi scolastici (copertura dei servizi scolastici rispetto alla domanda), indicatori di collaborazione istituzionale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (presenza di tavoli, accordi, progettualità condivise) ed indicatori di supporto alle famiglie (affidabilità dei servizi di supporto, riduzione di criticità segnalate dalle famiglie).</li> </ul>	

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- va salvaguardato il servizio di trasporto scolastico a fronte del fallimento di CIT, [...];</li> <li>- dovremo mantenere il supporto ai servizi di inclusione come il prescuola, il doposcuola, la cui organizzazione va ragionata con gli istituti, e l'assistenza alle autonomie [...];</li> <li>- infine, dovremo mantenere l'alta qualità del servizio mensa [...]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la qualità della collaborazione con associazioni sportive e culturali.</li> </ul>		
<b>TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI</b>				
<p>3.4.1.5. Miss 05 tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</p>	<p>La cultura ha un grande valore come fonte di crescita personale e collettiva, come fattore di coesione sociale, come motivo di attrazione della Città e anche come leva di crescita economica [...]. La Biblioteca (Centro Comunale di Cultura Gianfrancesco Capurro) va rafforzata [...] con l'obiettivo di medio periodo di incrementare sensibilmente l'orario di apertura arrivando almeno a 40 ore settimanali; il Museo dei Campionissimi dovrà essere dotato di una strategia di medio periodo capace di continuare l'importante lavoro di collaborazione con il territorio ormai consolidato, e, parallelamente, riprendere iniziative di ampio respiro legate allo sport: [...]. Il Teatro Marengo dovrà avere un ruolo centrale nella promozione della cultura e nella strategia di rilancio del centro storico [...]. Occorre continuare a perseguire l'ormai decennale percorso di valorizzazione e recupero dei beni culturali cittadini. [...] Decisivo, anche nell'ambito della cultura, è poi il ruolo delle associazioni, siano esse delegazioni delle grandi associazioni nazionali, oppure benemerite associazioni locali, che si occupano di storia e tradizioni locali, di</p>	<p><b>SVILUPPO DELLA COMUNITÀ E DELLE PERSONE</b> <i>Promuovere lo sviluppo educativo, culturale, sociale e sportivo della comunità, con particolare attenzione ai giovani, attraverso servizi accessibili, infrastrutture pubbliche e la collaborazione con scuole, associazioni e realtà del territorio, valorizzando il principio di sussidiarietà orizzontale.</i></p> <p>L'OVP è lo sviluppo della persona e della comunità attraverso opportunità educative, culturali, sociali e sportive, valore pubblico da perseguire ricercando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accessibilità e la qualità dei servizi per tutelare il diritto allo studio;</li> <li>- la qualità dei servizi culturali comunali;</li> <li>- la partecipazione ed il protagonismo giovanile, assicurando spazi di aggregazione e socialità e valorizzando il ruolo educativo dello sport;</li> </ul>	<p>L'OVP è perseguito attraverso politiche integrate e collaborative e non coincide con la gestione di singoli servizi o ambiti settoriali, ma mira a rafforzare le opportunità di crescita, partecipazione e benessere della comunità.</p> <p>Per verificare l'impatto delle politiche di valorizzazione delle attività culturali si deve guardare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ampliamento delle opportunità di accesso ai servizi culturali;</li> <li>- la qualità della collaborazione con la Fondazione Teatro Marengo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione della rassegna teatrale di Stand-Up Comedy "Domani è lunedì";</li> <li>- Recupero Portici Storici.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>teatro, di musica. L'Amministrazione dovrà sostenere la loro attività, favorendo il coordinamento delle iniziative, riordinando il sistema dei contributi comunali che va reso più trasparente e accessibile e fornendo a tutti spazi adeguati alle proprie attività (magari nell'ambito del già citato progetto "casa delle associazioni"). Sempre in tale ottica, è poi prioritaria l'individuazione in città di una sala attrezzata e sufficientemente capiente che sia a disposizione di tutti a costi accessibili per proporre iniziative culturali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la sussidiarietà orizzontale e le reti territoriali;</li> <li>- la qualità della collaborazione con associazioni sportive e culturali.</li> </ul>		
<b>LO SPORT</b>				
<p>3.4.1.6 Miss 06 Politiche giovanili Sport e Tempo libero</p>	<p>La stessa logica di partecipazione dovrà guidare il Comune nei rapporti con il mondo dello sport, al quale riconosciamo un ruolo fondamentale di integrazione sociale, di presidio per la salute e di crescita delle giovani generazioni. [...] L'esperienza di Sport in Novi e della Consulta sportiva è un bagaglio prezioso da valorizzare nel contesto di una gestione capace di programmare investimenti di lungo periodo sugli impianti esistenti e su quelli da costruire. L'investimento sugli impianti sportivi dovrà essere una priorità a partire dal rifacimento della pista di atletica [...]; va inoltre posto l'obiettivo di realizzare un nuovo palazzetto dello sport concepito come palestra polifunzionale.</p>	<p><b>SVILUPPO DELLA COMUNITÀ E DELLE PERSONE</b> <i>Promuovere lo sviluppo educativo, culturale, sociale e sportivo della comunità, con particolare attenzione ai giovani, attraverso servizi accessibili, infrastrutture pubbliche e la collaborazione con scuole, associazioni e realtà del territorio, valorizzando il principio di sussidiarietà orizzontale.</i></p> <p>L'OVP è lo sviluppo della persona e della comunità attraverso opportunità educative, culturali, sociali e sportive, valore pubblico da perseguire ricercando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la partecipazione ed il protagonismo giovanile, assicurando spazi di aggregazione e socialità e valorizzando il ruolo educativo dello sport;</li> <li>- la sussidiarietà orizzontale e le reti territoriali;</li> </ul>	<p>L'OVP è perseguito attraverso politiche integrate e collaborative e non coincide con la gestione di singoli servizi o ambiti settoriali, ma mira a rafforzare le opportunità di crescita, partecipazione e benessere della comunità.</p> <p>L'impatto delle politiche riguardanti l'istruzione si può misurare attraverso indicatori di accessibilità ai servizi scolastici (copertura dei servizi scolastici rispetto alla domanda), indicatori di collaborazione istituzionale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (presenza di tavoli, accordi, progettualità condivise) ed indicatori di supporto alle famiglie (affidabilità dei servizi di supporto, riduzione di criticità segnalate dalle famiglie).</li> </ul> <p>Con riferimento invece allo sport pare opportuno misurare:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione tappa del Giro d'Italia – RCS;</li> <li>- Regolamento pista di atletica</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- la qualità della collaborazione con associazioni sportive e culturali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ampiezza e diversificazione delle opportunità offerte; l'accesso equo alle opportunità educative, culturali e sportive.</li> </ul>	
<b>LE POLITICHE GIOVANILI</b>				
(sempre) 3.4.1.6 Miss 06 Politiche giovanili Sport e tempo libero	<p>La politica a favore dei giovani, perché possano crescere in un ambiente stimolante e ricco di opportunità, vanno quindi pensate come una rete tra scuola, istituzioni, mondo del lavoro e società civile, il cui nodo fondamentale deve essere il Punto Giovani [...]. Attraverso questo servizio, inoltre, le esperienze di aggregazione spontanea, i luoghi per il coworking e lo studio per gli universitari pendolari, la rete degli oratori parrocchiali e dei circoli giovanili, le iniziative di nuove attività e di autoimprenditorialità devono trovare un'Amministrazione attenta e collaborativa, in un ruolo di sostegno, di promozione e di coordinamento.</p>	<p><b>SVILUPPO DELLA COMUNITÀ E DELLE PERSONE</b> <i>Promuovere lo sviluppo educativo, culturale, sociale e sportivo della comunità, con particolare attenzione ai giovani, attraverso servizi accessibili, infrastrutture pubbliche e la collaborazione con scuole, associazioni e realtà del territorio, valorizzando il principio di sussidiarietà orizzontale.</i></p> <p>L'OVP è lo sviluppo della persona e della comunità attraverso opportunità educative, culturali, sociali e sportive, valore pubblico da perseguire ricercando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accessibilità e la qualità dei servizi per tutelare il diritto allo studio;</li> <li>- la partecipazione ed il protagonismo giovanile, assicurando spazi di aggregazione e socialità e valorizzando il ruolo educativo dello sport;</li> <li>- la sussidiarietà orizzontale e le reti territoriali;</li> <li>- la qualità della collaborazione con associazioni sportive e culturali.</li> </ul>	<p>L'OVP è perseguito attraverso politiche integrate e collaborative e non coincide con la gestione di singoli servizi o ambiti settoriali, ma mira a rafforzare le opportunità di crescita, partecipazione e benessere della comunità.</p>	
<b>TURISMO</b>				
3.4.1.7 Miss 07 Turismo	<p>Il turismo di ampio raggio rappresenta oggi un'opportunità per tutto il nostro territorio trainato com'è da diversi poli attrattori: da un lato la presenza del</p>	<p><b>TERRITORIO ATTRATTIVO, SOSTENIBILE E GENERATIVO DI OPPORTUNITÀ</b></p>	<p>Il Comune promuove, dunque, uno sviluppo sostenibile e competitivo del territorio, migliorando la qualità urbana, la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinamento e realizzazione del programma di attività culturali e turistiche collaterali all'arrivo della dodicesima tappa del Giro d'Italia;</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>Serravalle Designer Outlet, dall'altro la ricerca di mete significative legate all'ambiente e all'enogastronomia. Novi ha la possibilità di inserirsi seriamente in questo contesto [...]</p> <p>Accanto alla necessità di intercettare i flussi di ampio raggio, vi è però quella di lavorare sul turismo di prossimità, [...] Il rilancio turistico, in questo senso, deve inserirsi organicamente in un piano per il commercio, da elaborare insieme agli esercenti attraverso lo schema del centro commerciale naturale. Immaginiamo un progetto di rilancio del centro storico che dovrà fare leva su tre direttrici di fondo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- investimenti attraverso un piano di riqualificazione dell'arredo urbano e degli edifici pubblici;</li> <li>- sostegno alle imprese [...];</li> <li>- comunicazione, un piano di [...] anche con il coinvolgimento delle associazioni [...].</li> </ul>	<p><i>Rafforzare l'attrattività, la qualità e la competitività del territorio comunale promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla rigenerazione dell'esistente, sulla mobilità intelligente, sulla valorizzazione ambientale ed energetica e sul dialogo con il sistema produttivo.</i></p> <p>Come "stanno dentro" le singole strategie in un unico OVP?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Turismo → attrattività e qualità urbana.</li> </ul>	<p>mobilità, la sostenibilità ambientale ed energetica e il dialogo con il sistema produttivo, al fine di rafforzare l'attrattività e la capacità del territorio di generare opportunità economiche e occupazionali. L'OVP è valutato attraverso indicatori di impatto di natura qualitativa, in quanto riferito alla capacità complessiva del territorio di generare valore nel medio-lungo periodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attrattività e qualità percepita del territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commercio ambulante sul suolo pubblico – Ricognizione concessioni e bonifica posizioni irregolari;</li> <li>- SUA – La piazza lineare del Commercio;</li> <li>- Sviluppo e valorizzazione del marchio "Dolci terre di Novi".</li> </ul>
<b>ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA</b>				
<p>3.4.1.8 Miss 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa</p>	<p>La visione urbanistica dell'amministrazione dovrà essere ispirata al principio del consumo zero di suolo e alla riqualificazione dell'esistente. [...] Tali obiettivi vanno perseguiti cogliendo ogni occasione e leggendo in questa direzione strategica ogni scelta, quale che sia lo strumento di volta in volta più idoneo: [...].</p> <p>L'altro principio che guiderà le scelte urbanistiche sarà poi quello della partecipazione che dovrà concretizzarsi nella consultazione dei cittadini e dei soggetti interessati [...].</p> <p>Nel contesto di questi principi, intendiamo in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ favorire il verde privato e pubblico, [...]</li> </ul>	<p><b>TERRITORIO ATTRATTIVO, SOSTENIBILE E GENERATIVO DI OPPORTUNITÀ</b></p> <p><i>Rafforzare l'attrattività, la qualità e la competitività del territorio comunale promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla rigenerazione dell'esistente, sulla mobilità intelligente, sulla valorizzazione ambientale ed energetica e sul dialogo con il sistema produttivo.</i></p> <p>Come "stanno dentro" le singole strategie in un unico OVP?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assetto del territorio → rigenerazione, sostenibilità.</li> </ul>	<p>Il Comune promuove, dunque, uno sviluppo sostenibile e competitivo del territorio, migliorando la qualità urbana, la mobilità, la sostenibilità ambientale ed energetica e il dialogo con il sistema produttivo, al fine di rafforzare l'attrattività e la capacità del territorio di generare opportunità economiche e occupazionali. L'OVP è valutato attraverso indicatori di impatto di natura qualitativa, in quanto riferito alla capacità complessiva del territorio di generare valore nel medio-lungo periodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attrattività e qualità percepita del territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variante al PRG.</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ incentivare la riqualificazione dell'edilizia anni '60-'70 investita da un fenomeno di spopolamento e dal rischio di un progressivo deterioramento;</li> <li>▪ riconnettere con la Città i grandi "vuoti urbani" ereditati dal passato recente: l'area Z3, la ex Caserma Giorgi, l'Aeroporto Mossi. [...] Il progetto "Cavallerizza" già in stadio avanzato di progettazione e la cui destinazione (Accademia enogastronomica) non ci convince, dovrà essere per quanto possibile corretto e meglio integrato in una visione complessiva dell'area [...]</li> <li>▪ Elaborare e dare attuazione al PEBA.</li> </ul>			
<b>SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'</b>				
<p>3.4.1.14 Miss 14 Sviluppo economico e competitività</p>	<p>Novi è storicamente caratterizzata da un forte settore industriale e artigianale che va difeso e sviluppato. [...] L'urbanistica deve avere un ruolo strategico costruendo una nuova iniziativa di marketing territoriale, anche inserendoci in modo attivo, per quanto riguarda i siti produttivi, nelle iniziative regionali per l'attrazione di nuovi investimenti e il riuso dei fabbricati produttivi dismessi. [...] Riteniamo strategico e anche ancora possibile, malgrado la battuta d'arresto degli ultimi anni, il rilancio di San Bovo [...] Ma altrettanto centrale è il tema della stazione passeggeri. Va rafforzato il collegamento con Genova e Torino (che dipende dal Piemonte e già oggi è cadenzato) e stabilito un nuovo collegamento con Milano (diretto o mediato attraverso collegamenti cadenzati con Tortona). L'obiettivo da conseguire è una mobilità ferroviaria [...]</p>	<p><b>TERRITORIO ATTRATTIVO, SOSTENIBILE E GENERATIVO DI OPPORTUNITÀ</b> <i>Rafforzare l'attrattività, la qualità e la competitività del territorio comunale promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla rigenerazione dell'esistente, sulla mobilità intelligente, sulla valorizzazione ambientale ed energetica e sul dialogo con il sistema produttivo.</i></p> <p>Come "stanno dentro" le singole strategie in un unico OVP?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sviluppo economico → competitività territoriale;</li> <li>▪ Mobilità intelligente → attrattività + investimenti.</li> </ul>	<p>Il Comune promuove, dunque, uno sviluppo sostenibile e competitivo del territorio, migliorando la qualità urbana, la mobilità, la sostenibilità ambientale ed energetica e il dialogo con il sistema produttivo, al fine di rafforzare l'attrattività e la capacità del territorio di generare opportunità economiche e occupazionali.</p> <p>L'OVP è valutato attraverso indicatori di impatto di natura qualitativa, in quanto riferito alla capacità complessiva del territorio di generare valore nel medio-lungo periodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attrattività e qualità percepita del territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riqualificazione Cavallerizza – Fase 2;</li> <li>- SUA – La piazza lineare del Commercio;</li> <li>- Servizi digitali e cittadinanza digitale – Integrazione di sistemi di intelligenza artificiale per lo smistamento automatico del protocollo informatico.</li> </ul>
<b>POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>				

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
<p>3.4.1.15 Miss 15 Politiche per il lavoro e la formazione</p>	<p>Rafforzeremo il rapporto con le realtà produttive, per cogliere ogni opportunità di sviluppo, assecondarne le legittime attese, favorire il collegamento con la scuola e la formazione professionale. Attiveremo un osservatorio sul lavoro [...]</p>	<p><b>TERRITORIO ATTRATTIVO, SOSTENIBILE E GENERATIVO DI OPPORTUNITÀ</b>  <i>Rafforzare l'attrattività, la qualità e la competitività del territorio comunale promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla rigenerazione dell'esistente, sulla mobilità intelligente, sulla valorizzazione ambientale ed energetica e sul dialogo con il sistema produttivo.</i></p> <p>Come "stanno dentro" le singole strategie in un unico OVP?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politiche del lavoro → opportunità e dialogo con le imprese;</li> <li>▪ Mobilità intelligente → attrattività + investimenti</li> </ul>	<p>Il Comune promuove, dunque, uno sviluppo sostenibile e competitivo del territorio, migliorando la qualità urbana, la mobilità, la sostenibilità ambientale ed energetica e il dialogo con il sistema produttivo, al fine di rafforzare l'attrattività e la capacità del territorio di generare opportunità economiche e occupazionali.</p> <p>L'OVP è valutato attraverso indicatori di impatto di natura qualitativa, in quanto riferito alla capacità complessiva del territorio di generare valore nel medio-lungo periodo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attrattività e qualità percepita del territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riqualificazione Cavallerizza – Fase 2;</li> <li>- SUA – La piazza lineare del Commercio.</li> </ul>
<b>ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE</b>				
<p>3.4.1.17 Miss 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p>	<p>La nostra capacità di resilienza e trasformazione positiva rispetto ai cambiamenti climatici si misura poi con il tema dell'energia pulita. La scelta a favore del risparmio energetico e delle energie rinnovabili deve concretizzarsi in: ruolo attivo dell'Amministrazione per l'avvio di comunità energetiche e di autoconsumo, anche direttamente promosse dal Comune; [...] Non siamo invece favorevoli all'indiscriminato consumo del suolo agricolo con l'installazione di pannelli fotovoltaici a terra e ci impegneremo a contrastare normative che, a tal fine, espropriano il Comune del ruolo di gestione del territorio. Va invece incentivato il fotovoltaico sui tetti degli edifici esistenti in particolare sugli edifici a destinazione produttiva e commerciale (sfruttando i grandi parcheggi) e, trovando i giusti equilibri di compatibilità</p>	<p><b>TERRITORIO ATTRATTIVO, SOSTENIBILE E GENERATIVO DI OPPORTUNITÀ</b>  <i>Rafforzare l'attrattività, la qualità e la competitività del territorio comunale promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla rigenerazione dell'esistente, sulla mobilità intelligente, sulla valorizzazione ambientale ed energetica e sul dialogo con il sistema produttivo.</i></p> <p>Come "stanno dentro" le singole strategie in un unico OVP?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Energia / CER → sostenibilità e innovazione.</li> </ul>	<p>Il Comune promuove, dunque, uno sviluppo sostenibile e competitivo del territorio, migliorando la qualità urbana, la mobilità, la sostenibilità ambientale ed energetica e il dialogo con il sistema produttivo, al fine di rafforzare l'attrattività e la capacità del territorio di generare opportunità economiche e occupazionali.</p> <p>L'OVP è valutato attraverso indicatori di impatto di natura qualitativa, in quanto riferito alla capacità complessiva del territorio di generare valore nel medio-lungo periodo: attrattività e qualità percepita del territorio</p>	

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	paesaggistica, anche sugli edifici abitativi. Sempre in questo contesto, riteniamo strategico riprendere gli investimenti previsti nel project con AcoSi che prevedevano la costruzione di una rete di teleriscaldamento [...].			
<b>LA GESTIONE DEI RIFIUTI</b>				
3.4.1.9 Miss 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	La raccolta differenziata sta cominciando a dare i suoi frutti sia dal punto di vista ambientale che economico. Dovremo supportarla [...] Ribadiamo il nostro NO all'inceneritore. [...] Come sopra citato, tra gli obiettivi dell'amministrazione vi era è poi il passaggio a Tariffa puntuale, realizzato con decorrenza gennaio 2024.	<b>SERVIZI PUBBLICI LOCALI SOSTENIBILI E ORIENTATI ALLA QUALITÀ DELLA VITA</b> <i>Garantire servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, tutelando l'ambiente e migliorando la qualità della vita quotidiana dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico e il rafforzamento del trasporto pubblico.</i>  Come le singole strategie "stanno dentro" l'OVP? Rifiuti → sostenibilità ambientale, economia circolare No inceneritore → tutela della salute e dell'ambiente	Il Comune vuole servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, promuovendo la tutela ambientale, la qualità della vita e la fiducia dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico integrato e il rafforzamento del trasporto pubblico urbano.  Indicatori di impatto: - soddisfazione dei cittadini nella fruizione quotidiana dei servizi pubblici; - facilità di accesso ai servizi; - presidio pubblico sulla gestione dei servizi; - trasparenza nei rapporti con le Autorità d'ambito e con i gestori.	- Servizi affidati agli organismi partecipati: studio situazione attuale e definizione prospettive gestionali di medio periodo, anche ai sensi degli adempimenti ex art. 30 D.Lgs. 201/2022
<b>L'ACQUA E L'ENERGIA RINNOVABILE COME RISORSE STRATEGICHE</b>				
3.4.1.9 Miss 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	I cambiamenti climatici stanno rendendo l'acqua una risorsa sempre più preziosa e contestualmente espongono sempre più il nostro territorio a eventi alluvionali. Per questo è strategico mantenere il controllo comunale sul ciclo idrico avendo ben chiari diversi obiettivi di medio periodo: ridurre le perdite dell'acquedotto [...] ammodernando la rete idrica e fognaria e incentivando l'uso consapevole dell'acqua; migliorare la permeabilità del suolo [...]	<b>SERVIZI PUBBLICI LOCALI SOSTENIBILI E ORIENTATI ALLA QUALITÀ DELLA VITA</b> <i>Garantire servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, tutelando l'ambiente e migliorando la qualità della vita quotidiana dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico e il rafforzamento del trasporto pubblico.</i>	Il Comune vuole servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, promuovendo la tutela ambientale, la qualità della vita e la fiducia dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico integrato e il rafforzamento del trasporto pubblico urbano.  Indicatori di impatto:	- Servizi affidati agli organismi partecipati: studio situazione attuale e definizione prospettive gestionali di medio periodo, anche ai sensi degli adempimenti ex art. 30 D.Lgs. 201/2022

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	ammodernare il sistema extraurbano di fossi, canalizzazioni e scolmatori [...]	Come le singole strategie “stanno dentro” l’OVP? Servizio idrico → bene comune ed efficacia del servizio Permeabilità del suolo → prevenzione del rischio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- soddisfazione dei cittadini nella fruizione quotidiana dei servizi pubblici;</li> <li>- facilità di accesso ai servizi;</li> <li>- presidio pubblico sulla gestione dei servizi;</li> </ul> trasparenza nei rapporti con le Autorità d’ambito e con i gestori.	
<b>TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'</b>				
3.4.1.9 Miss 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	<p>Viabilità e trasporti rappresentano un tema strategico nella gestione del territorio e nella capacità di aumentare la qualità della vita dei cittadini in termini di servizi e qualità dell’ambiente. È necessario pensare alla viabilità in termini di rafforzamento della pedonalità, della ciclabilità, e in generale della mobilità sostenibile (elettrico, car sharing, ecc.); [...]</p> <p>occorre rivedere il Trasporto Pubblico urbano andando nella direzione di un servizio a chiamata, maggiormente integrato con lo scuolabus e con le linee extraurbane, capace di sfruttare le tecnologie di ultima generazione e di adattarsi in modo aderente alle esigenze degli utenti;</p> <p>andrà anche individuata una stazione degli autobus possibilmente collocata nei pressi di piazza Pernigotti; occorrerà lavorare ad una nuova soluzione per la gestione dei parcheggi, [...]</p> <p>In generale occorre poi migliorare l’interconnessione tra le due porzioni di Città separate dalla ferrovia, anche attraverso investimenti derivanti dalle risorse collegate al Terzo Valico. In questo senso è fondamentale la realizzazione della tangenziale ovest [...]</p>	<p><b>SERVIZI PUBBLICI LOCALI SOSTENIBILI E ORIENTATI ALLA QUALITÀ DELLA VITA</b> <i>Garantire servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, tutelando l’ambiente e migliorando la qualità della vita quotidiana dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico e il rafforzamento del trasporto pubblico.</i></p> <p>Come le singole strategie “stanno dentro” l’OVP?</p> <p>Trasporto pubblico → accessibilità, inclusione, riduzione traffico Servizio a chiamata / nuova stazione → innovazione e qualità del servizio</p>	<p>Il Comune vuole servizi pubblici locali efficienti, sostenibili e accessibili, promuovendo la tutela ambientale, la qualità della vita e la fiducia dei cittadini, attraverso una gestione responsabile dei rifiuti, un controllo attivo del servizio idrico integrato e il rafforzamento del trasporto pubblico urbano.</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soddisfazione dei cittadini nella fruizione quotidiana dei servizi pubblici;</li> <li>- facilità di accesso ai servizi;</li> <li>- presidio pubblico sulla gestione dei servizi;</li> </ul> trasparenza nei rapporti con le Autorità d’ambito e con i gestori.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrivo dodicesima tappa del Giro d’Italia – Adeguamento manto stradale percorso cittadino nell’ambito del piano delle asfaltature</li> <li>- Miglioramento della circolazione stradale: progettazione ed attuazione</li> <li>- Manutenzione segnaletica stradale orizzontale e verticale</li> </ul>
<b>ASILI NIDO</b>				

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
<p>3.4.1.12 Miss 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>	<p><b>ASILI NIDO</b> [...] Per questo è fondamentale pensare la città dal punto di vista dei più piccoli. Un primo obiettivo di medio periodo è quello di aumentare l'orario e i posti disponibili negli asili comunali, [...] Attraverso il CSP e il Punto giovani occorre poi lavorare per rendere strutturali progetti capaci di fornire alle famiglie supporto e assistenza (psicologica, educativa e, ove possibile, economica) per il periodo 0-12 anni.</p>	<p><b>BENESSERE SOCIALE, INCLUSIONE E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE</b> <i>L'OVP mira a promuovere il benessere sociale e l'inclusione della comunità, sostenendo le famiglie e le persone lungo tutto l'arco della vita attraverso servizi accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il sistema dei servizi sociali sovracomunali.</i></p> <p>Il filo rosso è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- benessere sociale, inclusione e supporto alle persone e alle famiglie, garantiti da servizi accessibili, relazioni di prossimità e istituzioni capaci di cooperare.</li> </ul>	<p>Il Comune promuove il benessere sociale e l'inclusione della comunità sostenendo le famiglie, le persone e le fasce più fragili lungo tutto l'arco della vita, attraverso servizi educativi e sociali accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il consorzio dei servizi sociali.</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accessibilità e inclusività dei servizi</li> <li>- benessere percepito di famiglie e persone</li> <li>- continuità e prossimità del supporto sociale</li> <li>- qualità della governance dei servizi sociali</li> <li>- inclusione come valore trasversale delle politiche comunali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insieme si vince (progetto di contrasto all'abuso sessuale su minor)</li> <li>- Convenzioni per ampliamento offerta posti Asilo Oneto</li> </ul>
<b>LA CULTURA DELL'INCLUSIONE E IL SOSTEGNO AL TERZO SETTORE</b>				
<p>3.4.1.12 Miss 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>	<p>[...] Crediamo sia necessario un approccio integrato che consideri l'inclusione come obiettivo sempre presente nell'organizzazione dell'istruzione, della cultura, delle occasioni di svago e socializzazione, con interventi anche sui trasporti locali e con iniziative per favorire l'accesso al lavoro. Il primo obiettivo in questo senso è il supporto concreto alla rete delle associazioni e degli enti di solidarietà e volontariato. Per questo va rilanciata la consulta del volontariato [...] Sarà poi necessario definire il Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA), anche incentivando l'adozione da parte dei privati di soluzioni pratiche come pedane</p>	<p><b>BENESSERE SOCIALE, INCLUSIONE E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE</b> <i>L'OVP mira a promuovere il benessere sociale e l'inclusione della comunità, sostenendo le famiglie e le persone lungo tutto l'arco della vita attraverso servizi accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il sistema dei servizi sociali sovracomunali.</i></p> <p>Il filo rosso è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- benessere sociale, inclusione e supporto alle persone e alle famiglie, garantiti da servizi</li> </ul>	<p>Il Comune promuove il benessere sociale e l'inclusione della comunità sostenendo le famiglie, le persone e le fasce più fragili lungo tutto l'arco della vita, attraverso servizi educativi e sociali accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il consorzio dei servizi sociali.</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accessibilità e inclusività dei servizi</li> <li>- benessere percepito di famiglie e persone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piano eliminazione barriere architettoniche (P.E.B.A) – fase 2</li> <li>- Adozione di un modello di gestione virtuoso delle luci votive</li> <li>- Applicazione del nuovo regolamento di polizia mortuaria e adozione di un modello di gestione consapevole e virtuosa del Cimitero Monumentale di Novi Ligure</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	mobili per favorire l'accesso ai negozi [...] Sempre in un'ottica di piena inclusione riteniamo necessaria la riapertura dello sportello migranti, chiuso dalla Destra.	accessibili, relazioni di prossimità e istituzioni capaci di cooperare.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- continuità e prossimità del supporto sociale</li> <li>- qualità della governance dei servizi sociali</li> <li>- inclusione come valore trasversale delle politiche comunali</li> </ul>	
<b>I RAPPORTI CON CSP E ATC</b>				
3.4.1.12 Miss 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	<p>Nella lotta al disagio sociale occorre poi un ruolo ancor più attivo e meno burocratico-formale del CSP. Per questo va tutelata l'unità del Consorzio. Ci sono progetti in essere o in divenire (ad esempio il progetto "Dopo di noi") che hanno il CSP come promotore e coordinatore e altri potranno essere sollecitati e promossi anche dai fondi del PNRR.</p> <p>In questo scenario, inoltre, riteniamo ormai improrogabile un intervento straordinario sulle case popolari sia dal punto di vista edilizio sia dal punto di vista urbanistico, anche attraverso interventi concertati tra istituzioni (ATC, Comune, ecc.) e privati (cooperative sociali, imprese e associazioni) con lo scopo di rafforzare il legame degli abitanti con i loro quartieri e dei quartieri con la Città.</p>	<p><b>BENESSERE SOCIALE, INCLUSIONE E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE</b></p> <p><i>L'OVP mira a promuovere il benessere sociale e l'inclusione della comunità, sostenendo le famiglie e le persone lungo tutto l'arco della vita attraverso servizi accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il sistema dei servizi sociali sovracomunali.</i></p> <p>Il filo rosso è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- benessere sociale, inclusione e supporto alle persone e alle famiglie, garantiti da servizi accessibili, relazioni di prossimità e istituzioni capaci di cooperare.</li> </ul>	<p>Il Comune promuove il benessere sociale e l'inclusione della comunità sostenendo le famiglie, le persone e le fasce più fragili lungo tutto l'arco della vita, attraverso servizi educativi e sociali accessibili, politiche inclusive e una collaborazione efficace con il consorzio dei servizi sociali.</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accessibilità e inclusività dei servizi</li> <li>- benessere percepito di famiglie e persone</li> <li>- continuità e prossimità del supporto sociale</li> <li>- qualità della governance dei servizi sociali</li> <li>- inclusione come valore trasversale delle politiche comunali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetto "Orti attivi" (progetto di promozione del benessere psicofisico e la socialità delle persone over 65)</li> </ul>
<b>LE ATTIVITA' PER GLI ANZIANI</b>				
3.4.1.12 Miss 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	La popolazione novese invecchia sempre più [...] Tutte le politiche comunali dovranno tenerne conto, nella logica di favorire una miglior qualità della vita, garantire l'accesso ai servizi ma anche alle iniziative culturali, alle occasioni di socializzazione, al benessere fisico. [...] Va mantenuto e se possibile rafforzato il centro anziani di	<p><b>BENESSERE SOCIALE, INCLUSIONE E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE</b></p> <p><i>L'OVP mira a promuovere il benessere sociale e l'inclusione della comunità, sostenendo le famiglie e le persone lungo tutto l'arco della vita attraverso servizi accessibili, politiche inclusive e</i></p>	<p>Il Comune promuove il benessere sociale e l'inclusione della comunità sostenendo le famiglie, le persone e le fasce più fragili lungo tutto l'arco della vita, attraverso servizi educativi e sociali accessibili, politiche inclusive e una collaborazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetto "Orti attivi" (progetto di promozione del benessere psicofisico e la socialità delle persone over 65)</li> </ul>

MISSIONI DUP	DESCRIZIONE	OBIETTIVI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	OBIETTIVI OPERATIVI DUP E PERFORMANCE 2026
	<p>via Lucedio e va finalmente attivato uno sportello di aiuto, magari collegato all'URP, con lo scopo generale di supportare tutti coloro che abbiano difficoltà nell'espletamento delle sempre più complicate pratiche burocratiche quotidiane [...]</p>	<p><i>una collaborazione efficace con il sistema dei servizi sociali sovracomunali.</i></p> <p>Il filo rosso è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- benessere sociale, inclusione e supporto alle persone e alle famiglie, garantiti da servizi accessibili, relazioni di prossimità e istituzioni capaci di cooperare.</li> </ul>	<p>efficace con il consorzio dei servizi sociali.</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accessibilità e inclusività dei servizi</li> <li>- benessere percepito di famiglie e persone</li> <li>- continuità e prossimità del supporto sociale</li> <li>- qualità della governance dei servizi sociali</li> <li>- inclusione come valore trasversale delle politiche comunali</li> </ul>	



Città di Novi Ligure

# CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

## SEZIONE 2.2 Performance



## 2.2.1 – PREMESSA

---

Richiamando il paragrafo 1.3.1. “*Ripensare l’organizzazione: premessa*”, la presente sottosezione di Programmazione è stata elaborata secondo le previsioni normative già citate, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance: essa sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la centralità all’interno del ciclo di gestione della Performance.

Dal momento che la performance rappresenta lo strumento per migliorare l’efficienza dell’Ente nell’utilizzo delle risorse e l’efficacia dello stesso nell’azione svolta, anche verso l’esterno, il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi assegnati al personale dirigente per le annualità 2025-2027, sviluppando gli indirizzi strategici (Sezione Strategica) ed i programmi operativi (Sezione Operativa) del DUP 2025-2027, approvato unitamente al bilancio di previsione 2025-2027.

Il paragrafo conclusivo riprende la circolare dal Ministro per la pubblica amministrazione del 30 dicembre 2019 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni ed i relativi indicatori dal momento che i dati relativi al monitoraggio del loro andamento: la scelta di adottarli viene lasciata ad ogni Amministrazione con la precisazione che, in ogni caso, sono soggetti a rilevazione e che dovranno essere rilevati e trasmessi al Dipartimento della funzione pubblica entro il 31 gennaio di ogni anno tramite il portale della Performance: si è scelto, pertanto, di utilizzare detti indicatori a partire dal corrente anno.

## 2.2.2 – OBIETTIVI INTERSETTORIALI, COMUNI E SETTORIALI

---

Le schede di dettaglio contenenti gli OBIETTIVI definiti dall’Amministrazione Comunale sono contenuti nell’**Allegato 1 alla Sottosezione Performance** – **Obiettivi performance “Intersectoriali, Comuni e Settoriali”** che ne costituisce parte integrante e sostanziale e alla quale si rimanda.

### 2.2.3 – LA RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE

---

In via generale, la norma di riferimento in materia di responsabilità dirigenziale è l'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, come rivisto dal D.Lgs. n. 150/2009, norma che prevede che il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, comporta l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. Alla responsabilità di raggiungere gli obiettivi assegnati si affianca quella di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione. Specularmente, la disciplina specifica contenuta nell'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli incarichi sono revocati in caso di inosservanza delle direttive dell'organo politico o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nei documenti di programmazione dell'ente.

A questa responsabilità dirigenziale "generale", se ne aggiungono altre, contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 (il testo unico sull'ordinamento del lavoro pubblico), ma non solo. Di seguito un'elencazione non esaustiva:

- Responsabilità per assunzione o utilizzo di lavoratori in violazione di disposizioni imperative (art. 36, c. 5 e 5-quater, del D.Lgs. n. 165/2001)
- Responsabilità per illegittimo ricorso a contratti di collaborazione (articolo 7, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001)
- Eccedenze di personale (articolo 33, D.Lgs. n. 165/2001)
- Illegittima attribuzione di mansioni superiori (articolo 52, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)
- Responsabilità per mancato avvio dell'azione disciplinare (articolo 55-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)
- Termini di conclusione del procedimento (articolo 7, Legge n. 69/2009)
- Class action (D.Lgs. n. 198/2009, articoli 3 e 4)
- Responsabilità per mancata pubblicazione dei dati (articolo 47, D.Lgs. n. 33/2013)



CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

SEZIONE 2.3  
Rischi Corruttivi e Trasparenza



## 2.3.1 - SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: ASSORBIMENTO DEL PTPCT

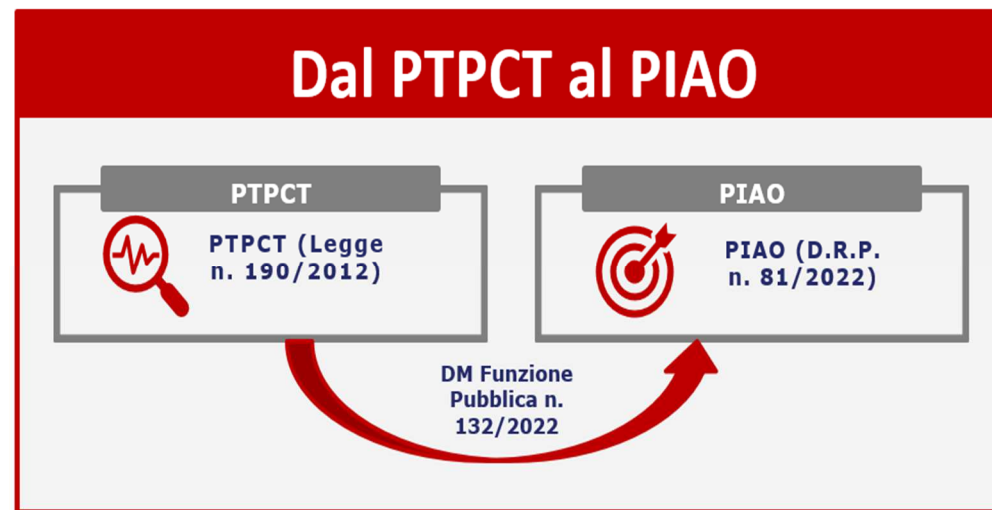
A seguito dell'entrata in vigore della [Legge anticorruzione n. 190/2012](#), recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», l'Ente ha adottato, fino al 2023, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il **Piano** aveva nel dettaglio la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, soggetto chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) creare un collegamento tra anticorruzione - trasparenza – performance, nell'ottica di una più ampia gestione del “*rischio istituzionale*”;
- h) definire le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

L'adozione del Piano costituiva, quindi, anche per il Comune di Novi Ligure l'occasione per l'affermazione del “**buon amministrare**” e per la diffusione della cultura della **legalità e dell'integrità** nel settore pubblico.

Con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, 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*”, è stato definito un nuovo sistema per l'anticorruzione e la trasparenza: il legislatore ha, infatti, introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), **all'interno del quale la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di un documento di programmazione unitario**. L'obiettivo del legislatore risponde alla necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT e Piano della performance, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management, con i sistemi



di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno propri di ogni singolo Ente.

### **2.3.1.1 - LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA COME DIMENSIONI DEL VALORE PUBBLICO**

---

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina del PIAO hanno rilevanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione, alla luce dell'obiettivo principale del legislatore che è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali), per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Nella sostanza significa anche ridurre, progressivamente, gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, «evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica». Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA (Piano Nazionale Anticorruzione), non devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire la corruzione e favorire la trasparenza: deve passare il messaggio che queste ultime, infatti, non sono un onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma strumenti importanti sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa, per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni cattiva amministrazione. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale: la legalità (in senso sostanziale) è strumentale al buon andamento dell'Amministrazione, non essendo un "valore in sé", ma un elemento che concorre a perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità (cioè il buon andamento) dell'azione amministrativa.

**La strategia di prevenzione per il triennio 2026-2028 ruota intorno allo sforzo di consolidare, sempre di più, la consapevolezza, sia degli organi politici che di quelli tecnici, che la medesima non è un mero adempimento burocratico, ma una pre-condizione fondamentale per la creazione di valore pubblico;** e che, in questo senso, è decisivo l'impegno a ridurre gli oneri amministrativi non necessari, focalizzando le misure di controllo sui processi a maggior valore aggiunto e rischio, e garantendo che la prevenzione della corruzione sia integrata con gli obiettivi di performance. Occorre consolidare, dunque, la consapevolezza generale che la riduzione del rischio corruttivo contribuisce direttamente al miglioramento della performance istituzionale e alla tutela dell'integrità dei servizi.

### **2.3.1.2 - ANTIRICICLAGGIO E VALORE PUBBLICO**

---

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). **Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico,** essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse, rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

### 2.3.1.3 - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE

Sulla scia di quanto attuato negli ultimi anni e considerati i risultati raggiunti, risultati che hanno evidenziato un consolidamento del sistema “anticorruzione” dell’Ente, il sistema di prevenzione dei rischi corruttivi si muoverà, tenendo conto degli [obiettivi strategici anticorruzione](#) del DUP su alcune linee di azione principali:

Consolidamento delle azioni e delle misure già previste dai precedenti PTPCT, la cui programmazione sarà calata nella nuova riorganizzazione dell’Ente ed orientata ad una maggiore integrazione con gli altri strumenti di pianificazione amministrativa

Individuazione di nuove e specifiche misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione, volte al raggiungimento del VALORE PUBBLICO, con particolare riferimento ai processi a maggiore rischio corruttivo e alle procedure gestite con i fondi PNRR.

Continuando, con modalità incrementalmente, a migliorare l’attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione, si ritiene importante concentrare il fuoco dell’obiettivo, nel prossimo triennio, su:

1. Trasparenza amministrativa;
2. Codice di comportamento dei dipendenti;
3. Mappatura dei procedimenti/processi.

Nell’impianto strutturale del presente documento si è tenuto conto delle indicazioni fornite dai PNA 2019, 2022, 2023 e, soprattutto 2025<sup>8</sup> (Delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026), da svilupparsi in una logica di tipo incrementale e nel perseguimento, da una parte, del maggior rispetto possibile delle indicazioni fornite da ANAC e, dall’altra, delle concrete esigenze dell’Ente, compatibilmente con il contesto generale nel quale ci si trova ad operare, rappresentato dalle ben note criticità e difficoltà organizzative (personale e risorse finanziarie), in particolare definendo:

- l’articolazione di aree di rischio in *aree generali e aree specifiche*;
- il proseguimento della mappatura dei processi amministrativi;
- l’approfondimento della classificazione delle misure in *misure obbligatorie e misure ulteriori*;
- la definizione e programmazione delle misure di contrasto;
- la trasparenza come misura di prevenzione della corruzione;
- il ruolo strategico della formazione.

<sup>8</sup> Nel PNA 2025, ANAC, insistentemente, invita le Amministrazioni pubbliche a superare l’approccio puramente formale, integrando la prevenzione della corruzione con gli obiettivi di valore pubblico definiti nelle altre sezioni del PIAO

## **I. Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della Legge 190/2012, l'organo di indirizzo è tenuto a definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, obiettivi che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (ora Sezione del PIAO).

Il Documento Unico di programmazione, approvato per il triennio 2026-2028, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 15 dicembre 2025, ha assolto a tale funzione di indirizzo.

Detti obiettivi fanno riferimento ai seguenti principi generali, volti a prevenire la corruzione e ad implementare l'efficienza dell'attività amministrativa:

- a) promozione della cultura dell'etica e della legalità, anche attraverso la diffusione di *best practices*;
- b) prevenzione e contrasto di fenomeni corruttivi;
- c) autonomia e indipendenza del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- d) promozione di diffusi livelli di trasparenza;
- e) coordinamento con società ed enti controllati;
- f) coordinamento tra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e gli altri strumenti programmatici e strategico-gestionali dell'Ente.

Nel corso del primo anno di vigenza, il 2026, particolare attenzione sarà garantita nel miglioramento dell'attuazione di due misure generali di prevenzione della corruzione:

- la trasparenza amministrativa;
- la conclusione della mappatura dei processi.

## **II. Il collegamento con la Sezione 2.2 "Performance"**

Nel Piano della Performance (sezione 2.2 del presente documento alla quale si rinvia) è stato inserito un obiettivo operativo comune a tutti i Dirigenti afferente all'area di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché il proseguimento del lavoro di mappatura unica dei processi che, avviato nel 2024, stante la complessità e la strategicità che riveste dovrà essere completato entro il prossimo 31 dicembre.

Posando lo sguardo, ancora una volta, proprio sulla mappatura dei processi, la stessa *"è strumento prezioso per l'analisi di contesto interno, volta a costruire la catena di generazione del valore pubblico e a migliorare efficienza ed efficacia in seguito alla reingegnerizzazione degli stessi. Tale mappatura va svolta una sola volta e in maniera integrata e utile [...] e potrà essere usata in varie fasi del PIAO ed anche per altre attività di gestione dell'amministrazione. Ad es., la mappatura dei processi è funzionale sia all'analisi organizzativa, sia alla mappatura dei rischi corruttivi, sia ad interventi di analisi e valutazione della spesa"*<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> LINEE GUIDA 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO (Pag. 14) – Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il MANUALE OPERATIVO 2025 sul PIAO e sul Report delle Città Metropolitane e dei Comuni, poi, suggerisce (pag. 15), per evitare l'appesantimento burocratico derivante dalla moltiplicazione delle diverse mappature e fornire un utile strumento di governo manageriale di predisporre una mappatura unica che contenga ed integri le possibili viste logiche (ad es. Organizzativa, Performance Management, Risk Management, Resource Management, ecc.). E sempre il suddetto MANUALE (pag. 41) spiega, utilizzando tra l'altro la metafora dell'«iceberg», la differenza intercorrente tra processo gestionale e procedimento amministrativo.

## 2.3.2 - IL CONTESTO INTERNO ED IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

### 2.3.2.1 - I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

#### A. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 1 comma 7, della Legge n. 190/2012, il Sindaco del Comune di Novi Ligure ha individuato il **Segretario Generale, Dottor Pier Giorgio Cabella**, quale **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**.

Al fine di verificare l'attuazione del Piano e di rilevare l'esigenza di eventuali integrazioni/aggiornamenti dello stesso, oltre all'attività di monitoraggio prevista nel presente documento, il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione** organizzerà, nel corso del 2026, alcuni incontri con i Dirigenti, Incaricati di elevata qualificazione e Responsabili di ufficio, dedicati sia all'analisi congiunta delle criticità emerse in sede di attuazione delle misure di prevenzione previste, sia all'esame di eventuali proposte di nuove attività di prevenzione o, comunque di modifica di quelle programmate. Sarà, infine, costituito, nel corso del 2026 e secondo le direttive definite da apposita circolare del Segretario Generale, un tavolo di coordinamento dedicato alle politiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza (AUDIT) come previsto nelle attività di monitoraggio a cui si rimanda.



#### PRINCIPALI COMPETENZE E FUNZIONI

✓	Predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – la sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e la sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione
✓	Segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (ovvero Nucleo di Valutazione (N.d.V.) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
✓	Vigila sul funzionamento e sull'osservanza della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, con particolare riguardo alle attività ivi individuate, e provvede al loro monitoraggio
✓	Verifica l'efficace attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Il RPCT verifica anche, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione
✓	Redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione
✓	Assume, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, svolgendo "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al nucleo di Valutazione (N.d.V.), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"

I compiti e le responsabilità di dettaglio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza sono individuati e dettagliati nell'allegato n. 3 del PNA 2019 "[Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza \(RPCT\)](#)", approvato dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 1064 del 13/11/2019 e nell'allegato 3 del PNA 2022 "[Il RPCT e la struttura di supporto](#)" approvato sempre da ANAC con Delibera n. 7 del 17/01/2023 (a tali documenti, raggiungibili mediante i link inserito nel presente box, si rimanda).

In caso di temporanea assenza del RPCT, è individuato – quale suo sostituto – il **Vice-Segretario** in carica del Comune di Novi Ligure.

**B. Ulteriori soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione**

Attori	Principali competenze e funzioni
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Dirigenti e dipendenti</b></p>	<p>I dirigenti hanno un ruolo fondamentale all'interno della strategia anticorruzione, ai fini dell'attuazione e del futuro monitoraggio delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione, che costituisce parte integrante degli obiettivi dirigenziali, cui è subordinata la responsabilità di cui all'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001, legata alla retribuzione di risultato. Sono tenuti, pertanto, a collaborare con il RPCT e devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative (Settori/Sezioni/Uffici);</li> <li>• partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;</li> <li>• curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;</li> <li>• assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);</li> <li>• tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.</li> </ul> <p>Le strategie di prevenzione riguardano tutti dipendenti comunali, che sono chiamati, oltre che alla corretta attuazione delle misure previste nel PIAO perseguendo gli obiettivi di trasparenza, integrità e prevenzione, soprattutto alla loro implementazione nella logica tesa al miglioramento continuo, secondo un approccio bottom-up che consente di sviluppare una forte spinta motivazionale ed un senso d'appartenenza all'organizzazione, tali da far coincidere gli interessi del singolo con il gruppo d'appartenenza, quale fondamentale ed efficace (soprattutto nel lungo periodo) misura di prevenzione della corruzione. Tutti i dipendenti del Comune di Novi Ligure devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dalla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e collaborare attivamente con il RPCT; la violazione dei doveri e degli obblighi previsti dalla presente sottosezione dà luogo a responsabilità disciplinare e, ove sussistano i presupposti, a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente.</p>

<p><b>Il Nucleo di Valutazione (N.d.V)</b></p>	<p>Il Nucleo di Valutazione (N.d.V) è tenuto alla verifica della coerenza del presente Piano con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e con gli obiettivi di performance.  Il N.d.V, inoltre, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ai sensi dell'articolo 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009.  Il N.d.V ha la facoltà di richiedere al RPCT del Comune le informazioni necessarie ed effettuare audizioni dei dipendenti, oltre che di riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.</p>
<p><b>Il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)</b></p>	<p>Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare un Responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Con tale obbligo informativo viene implementata la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC con i dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, alla classificazione della stessa e all'articolazione in centri di costo. Con l'individuazione del RASA e la relativa indicazione nel presente Piano, il Comune di Novi Ligure introduce una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.  Il ruolo di RASA all'interno dell'Amministrazione Comunale è stato affidato al Dirigente del Settore Tecnico.</p>
<p><b>Collaboratori e soggetti incaricati esterni all' Ente</b></p>	<p>Partecipano al sistema di prevenzione del rischio della corruzione e di attuazione della trasparenza osservando, per quanto compatibili, le misure contenute nella presente Sezione del PIAO e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento dei dipendenti pubblici.</p>

### 2.3.3 - IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Sulla base di quanto disposto dall’Autorità nazionale Anticorruzione – ed in particolare dal PNA 2019 contenente le indicazioni metodologiche per la **gestione del rischio corruttivo confluite nell’allegato n. 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”** – l’Ente, al fine di costruire un efficace sistema di gestione del rischio – ha concluso un percorso di organica mappatura dei procedimenti e ha dato avvio, nell’anno 2024, a quello di **mappatura dei processi** e definizione del relativo catalogo (di cui il Comune è sprovvisto) utilizzando, in linea di massima, il seguente approccio metodologico:

- elaborazione di un primo elenco di processi, per ogni Settore, dettagliando per ciascuno le rispettive fasi e attività;
- creazione di un catalogo di “rischi” connessi allo svolgimento delle attività amministrative;
- predisposizione di un file per permettere il collegamento di ogni fase/attività del processo ad un eventuale rischio, oltre che ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio medesimo.

Nella fase attuale la graduazione del rischio corruttivo è stata sviluppata utilizzando il catalogo dei procedimenti definito nel corso del 2022 ed approvato con la Deliberazione Commissariale (con i poteri della Giunta Comunale) n. 31/2023 del 16 febbraio 2023.

<b>Gestione del rischio corruttivo</b>	Fasi
	Analisi del contesto (esterno ed interno)
	Identificazione dei rischi
	Analisi dei rischi
	Ponderazione dei rischi
	Individuazione delle misure di trattamento
Attività di monitoraggio	

L'individuazione delle aree a rischio corruzione è il risultato di un processo complesso che presuppone la valutazione del rischio attraverso la verifica dei singoli processi, delle singole attività e funzioni svolte all'interno dell'Amministrazione; esse variano, oltre che in funzione della tipologia di attività svolta dall'Ente e degli obiettivi da questo perseguibili, anche sulla base delle risultanze dell'analisi del contesto esterno ed interno in cui si trova ad operare. Esistono, tuttavia, attività, comuni a gran parte delle Amministrazioni Pubbliche che, a prescindere dalle variabili appena accennate, sono riconducibili ad aree ad alto livello di probabilità di eventi rischiosi di natura corruttiva e di “*maladministration*” in generale.

#### 2.3.3.1 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio, rappresentata nell’Allegato 1 (Anticorruzione: rischi corruttivi) della presente sottosezione, è la macro fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). Attraverso il processo di *risk management* l’organizzazione comunale si occupa dei rischi associati alle proprie attività e funzioni, con l’obiettivo di identificarli, misurarli e sviluppare le strategie più appropriate per governarli. Una volta che i rischi sono stati identificati e valutati nel loro impatto e nella probabilità di manifestazione, devono essere gestiti.

Sulla base di ciò il Comune di Novi Ligure, con il PTPCT 2022/2024, ha realizzato un processo di *risk management*, a partire dall’identificazione dei rischi dell’organizzazione per proseguire con la loro misurazione, con la loro valutazione, con la scelta delle forme di gestione del rischio ed infine con l’attività di monitoraggio, in attuazione alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ed ispirandosi ai principi fondamentali del *risk*

management, compresi nelle norme UNI ISO 31000: 2010, nel modello di *Enterprise Risk Management (ERM)* ” e nelle “Line guida per la valutazione del rischio di corruzione” elaborate dalle Nazioni Unite. Sono risultati utili anche i suggerimenti forniti dal Quaderno Anci n. 20/2019 “*Programma Nazionale Anticorruzione 2019 – Approfondimento delle novità di interesse per gli Enti locali – Istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica*”.

Ai fini della valutazione del rischio, si è provveduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per dimensione:

- della probabilità che consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro
- dell'impatto con cui si valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità) sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento. I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) di seguito rappresentati, in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Indicatore di probabilità: sono state individuate sei variabili ciascuna delle quali può assumere un valore “Alto”, “Medio” ovvero “Basso” in accordo con la corrispondente descrizione:

INDICATORI DI PROBABILITÀ			
N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	<u>Rilevanza degli interessi “esterni”</u> quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo/procedimento dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo/procedimento dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo/procedimento dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
3	<u>Livello di opacità del processo/procedimento</u> , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte del N.d.V. in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo/procedimento è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte del N.d.V. in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo/procedimento è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte del N.d.V. in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo/procedimento non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o

N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
			"generalizzato", e/o rilievi da parte del N.d.V. in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
4	<u>Presenza di "eventi sentinella"</u> per il processo/procedimento, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti del Comune ovvero procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo/procedimento in esame	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo/procedimento in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo/procedimento in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
5	<u>Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività/procedimento desunto dai monitoraggi effettuati dal responsabile dello stesso</u>	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
6	<u>Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.</u>	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni

Indicatore di impatto: sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione

INDICATORI DI IMPATTO			
N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	<u>Impatto sull'immagine dell'Ente: misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione</u>	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

N.	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
2	<u>Impatto in termini di contenzioso</u> , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
3	<u>Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio</u> , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	<u>Danno generato</u> a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

A seguito dell'attribuzione dei valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, seguendo gli schemi proposti dalle precedenti tabelle e dell'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, è stato identificato il livello di rischio di ciascun processo/procedimento, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

COMBINAZIONI VALUTAZIONI PROBABILITÀ - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITÀ	IMPATTO	
Alto	Alto	<b>Rischio Alto</b>
Alto	Medio	<b>Rischio Critico</b>
Medio	Alto	
Alto	Basso	<b>Rischio Medio</b>
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	<b>Rischio Basso</b>
Basso	Medio	
Basso	Basso	<b>Rischio Minimo</b>

Il collocamento di ciascun processo/procedimento del Comune di Novi Ligure, in una delle fasce di rischio, evidenziate all'interno della precedente tabella, consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo/procedimento, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento. Partendo dalla misurazione dei suddetti indicatori si è arrivati a formulare una valutazione complessiva, contenuta nella colonna "Ponderazione", del livello di esposizione al rischio per ogni procedimento. La metodologia utilizzata per giungere all'attribuzione del giudizio ha privilegiato un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo: partendo da un risultato di media aritmetica calcolata sulle valutazioni attribuite ai singoli item, è stato aggiunto (colonna "Motivazione Ponderazione") con il quale è stata sinteticamente motivata la misurazione applicata.

Una volta compiuta la valutazione del rischio, sono state valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione. Un concetto nodale per stabilire se attuare nuove azioni è quello di rischio residuo. Il rischio residuo è il rischio che permane una volta che le misure di prevenzione sono state correttamente attuate. È opportuno evidenziare che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di adeguate misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi: l'attuazione delle azioni di prevenzione, pertanto, deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

### **2.3.3.2 – IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI CONTRASTO**

---

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, vengono individuate e valutate le misure di prevenzione ovvero ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Le suddette misure si distinguono in:

- MISURE OBBLIGATORIE (GENERALI): sono le misure la cui applicazione è prevista obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE): sono misure aggiuntive che, pur non essendo obbligatorie per legge, lo diventano una volta che l'Amministrazione le inserisce nel proprio P.T.P.C. (ovvero apposita sezione del PIAO).

Con espresso riferimento alle misure di prevenzione della corruzione:

- deve essere data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori. Con riferimento a queste ultime, occorre valutarle attentamente tenendo in debito conto anche l'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro implementazione;
- sia quelle obbligatorie, sia quelle ulteriori possono avere carattere trasversale ovvero sono applicabili a tutti i settori di attività dell'Ente.

Nelle tabelle di gestione del rischio sono indicate le misure ulteriori (laddove ne sia stata reputata necessaria la previsione in aggiunta alle misure obbligatorie). Il responsabile competente all'adozione delle misure è, in generale, il Dirigente o Titolare di Elevata Qualificazione delegato mentre specifiche ed ulteriori responsabilità possono essere individuate nelle schede di rilevazione delle misure definite nel presente documento e correlati allegati (Allegati n. 2 e n. 3).

### **2.3.3.3 - INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE**

---

Con l'avvio del PNRR che coinvolge anche il Comune di Novi Ligure e che tocca, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, regolato oggi da una mole rilevante di norme che, sebbene concentrate in gran parte all'interno del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) risultano, tuttavia,

essere state in parte modificate, in parte differenziate nel proprio ambito applicativo sia temporale che oggettivo dal complesso dei recenti interventi legislativi e, in particolare, dal D.Lgs. n. 209/2024. Tale insieme di norme ha creato una legislazione speciale, complessa e non sempre chiara, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici.

L'attuazione del PNRR richiede che siano attivati, da parte delle Amministrazioni interessate, adeguati sistemi di gestione e controllo, in grado di assicurare il corretto utilizzo delle risorse finanziarie assegnate e il soddisfacente raggiungimento degli obiettivi entro le scadenze fissate: in relazione a ciò, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto uno strumento operativo a beneficio di tutti i soggetti interessati, denominato "Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori", allegato alla [Circolare 30 del 11 agosto 2022](#), con lo scopo di descrivere i principali flussi procedurali inerenti i processi di controllo e rendicontazione del PNRR in capo sia ai Soggetti Attuatori che alle Amministrazioni centrali titolari di Misure PNRR.

In questo contesto emerge l'esigenza di rafforzare il presidio delle procedure di affidamento di contratti pubblici, ponendo particolare attenzione anche a nuove misure di prevenzione della corruzione ed obblighi di trasparenza per gli affidamenti in deroga alla luce delle disposizioni normative sopra richiamate, che discendono dalla necessità di dare attuazione al PNRR a fianco delle misure generali definite nel presente documento di programmazione. Di seguito si riepilogano i requisiti e gli elementi descrittivi che sono stati presi in considerazione nell'individuazione delle misure:

Individuazione e programmazione delle misure	
Requisiti delle misure	Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio
	Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione
	Sostenibilità economica e organizzativa delle misure
	Al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti
Elementi descrittivi delle misure	Fasi e/o modalità di attuazione della misura
	Responsabilità connesse all'attuazione della misura
	Tempistica di attuazione della misura
	Indicatori di monitoraggio

Le misure individuate nella presente sottosezione e negli allegati ad essa correlati hanno **valenza triennale** per gli esercizi 2026/2028, salvo diversa specifica indicazione.

#### **2.3.3.4 – LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL VALORE PUBBLICO**

In ambito amministrativo e di Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), la prevenzione della corruzione è intesa come una leva di protezione del Valore Pubblico. Gli indicatori legati a questa "leva" servono a misurare se le strategie adottate stiano effettivamente riducendo l'esposizione al rischio o se, al contrario, si stiano attivando segnali di allarme.

Di seguito le tipologie principali utilizzate dall'ANAC:

**A. Indicatori di Rischio (Red Flags)**

Funzionano come "campanelli d'allarme" che segnalano anomalie in settori critici. Negli appalti, ad esempio, includono:

- Offerta singola: Quando una gara riceve un solo partecipante.
- Concentrazione: Quando pochi operatori si aggiudicano la maggior parte dei contratti.
- Tempi di aggiudicazione: Anomalie nella durata delle procedure.

**B. Indicatori di Contesto**

Analizzano i fattori esterni e interni che possono "alimentare" la corruzione in un territorio o ente:

- Contesto Esterno: Livelli di criminalità locale, tessuto socio-economico e istruzione.
- Contesto Interno: Efficienza dell'organizzazione, gestione del capitale umano e trasparenza.

**C. Indicatori di Efficacia delle Misure**

Misurano quanto la "leva" della prevenzione stia funzionando operativamente:

- Rotazione del personale: Percentuale di dipendenti ruotati in aree a rischio.
- Formazione: Numero di dipendenti formati su etica e legalità.
- Trasparenza: Rispetto degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali.

Questi indicatori permettono all'amministrazione di passare da una prevenzione "formale" (fare il piano perché è legge) a una prevenzione sostanziale, dove le misure sono calibrate sui rischi reali rilevati dai dati.

## 2.3.4 – LE SOCIETÀ PARTECIPATE

L'entrata in vigore del D. Lgs. n. 97/2016, del D. Lgs. n. 175/2016 e della Delibera dell'ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” ha di fatto mutato il previgente quadro normativo sulla disciplina della prevenzione della corruzione negli organismi partecipati e controllati da parte delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la delibera ANAC n. 1134/2017 fornisce indicazioni utili circa l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato partecipati e controllati da pubbliche amministrazioni. Le stesse linee guida, inoltre, definiscono anche i compiti in capo alle amministrazioni controllanti rispetto all'adozione da parte dei propri organismi partecipati e controllati delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

In attuazione dell'articolo 147-quater del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 27/04/2021 (modificata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 31 marzo 2025 ad oggetto “*Approvazione modifiche al regolamento per il controllo delle società partecipate*”), l'Ente si è dotato del “Regolamento per il controllo delle Società partecipate”. Con tale Regolamento, il Comune ha istituito un sistema di controlli sulle società non quotate e degli enti cui partecipa allo scopo di verificarne l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la corretta e coerente gestione rispetto alle linee strategiche stabilite dall'Amministrazione Comunale.

Per quanto riguarda il Regolamento si applica a tutte le società nella quali il Comune di Novi Ligure detiene una partecipazione di controllo (sia essa di primo o secondo livello) o una partecipazione rilevante (sia essa di primo o secondo livello) pari almeno al 20% del capitale sociale. Per i restanti organismi partecipati, il suddetto regolamento, stabilisce un compendio di principi di comportamento cui ispirarsi, tenuto conto che la diretta applicazione ne presuppone la condivisione degli altri soggetti pubblici, ferme restando le disposizioni e vincoli dell'articolo 147-quater succitato.

L'articolo 11 di detto regolamento ad oggetto “Disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione”, testualmente, prevede:

1. *Le società partecipate adempiono alle prescrizioni normative in materia di trasparenza e pubblicità delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente, pubblicando sul proprio sito web ogni dato e informazione che riguardi le attività di pubblico interesse svolte, garantendone la piena fruibilità e assicurandone il diritto all'accesso di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i.*
2. *Gli Organi amministrativi sono tenuti a trasmettere al Comune, o in alternativa a rendere disponibili sul proprio sito web, i dati e le informazioni funzionali all'adempimento degli obblighi di pubblicazione posti a carico dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i.*
3. *L'Ente vigila affinché le Società partecipate aggiornino i contenuti dei propri siti invitando periodicamente alla verifica delle informazioni pubblicate e sollecitando, ove necessario, ogni puntuale aggiornamento.*
4. *L'Organo amministrativo della Società partecipata nomina tra il proprio personale il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente.*
5. *Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza redige annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); il documento è approvato entro i termini di legge dall'Organo amministrativo della Società, pubblicato sul proprio sito web e trasmesso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente.*
6. *La figura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assicura il corretto adempimento delle prescrizioni di legge in materia, vigila sull'attuazione del piano, formula le proposte di aggiornamento allo stesso e redige i rapporti sui risultati ottenuti, evidenziando eventuali criticità emerse nell'adozione delle misure ivi contenute e le conseguenti azioni intraprese; in senso generale intraprende ogni azione utile a favorire l'implementazione di buone prassi.*
7. *Le società partecipate adempiono agli obblighi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione secondo i principi della normativa vigente in materia, con particolare riferimento alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i. unitamente alle determinazioni dell'ANAC.*

8. Per ragioni di coerenza, economicità e razionale organizzazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può essere integrato nel modello organizzativo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

9. Per tutto quanto non previsto si rimanda alla normativa vigente in materia e alle linee guida ANAC”.

Per gli organismi controllati dal Comune di Novi Ligure vengono individuati i seguenti indirizzi strategici del triennio:

- adeguamento degli stessi alla disciplina del “Regolamento per controllo della Società partecipate”, nel rispetto delle tempistiche e dei contenuti del sistema di budgeting e controllo ivi previsti;
- redazione ed approvazione delle carte dei servizi;
- verifica dei servizi erogati con conseguente certificazione dei miglioramenti registrati.

Si sottolinea che le società e gli enti:

- hanno il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell’impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell’impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l’adozione e l’attuazione di uno degli strumenti previsti dall’ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale;
- assumono come principio di gestione il contenimento dell’indebitamento. In analogia agli enti locali da cui sono partecipate, salvo l’utilizzo di anticipazioni di cassa finalizzate a superare momentanee carenze di liquidità, ricorrono all’indebitamento solo per finanziare spese di investimento finalizzate all’accrescimento del proprio patrimonio, con contestuale adozione di piani di ammortamento di durata non superiore alla vita utile dell’investimento nei quali è evidenziata l’incidenza delle obbligazioni assunte sui singoli esercizi futuri nonché le modalità con cui è assicurata la sostenibilità nel tempo del servizio del debito;
- sono tenuti al rispetto delle disposizioni normative in materia di contenimento della spesa, di procedure di appalto e di contratti, di personale e di incarichi, nonché di vincoli di finanza pubblica.

Da ultimo, sono previste particolari indicazioni per i soggetti designati e/o nominati con apposito bando da parte del Comune.

## 2.3.5 - MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

---

Come precisato da ANAC nel PNA 2022, e confermato nei successivi aggiornamenti<sup>10</sup>, il monitoraggio costituisce una fase fondamentale per il successo del sistema di prevenzione della corruzione in quanto è volto a verificare:

- l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate;
- l'effettiva capacità della strategia programmata di contenimento del rischio corruttivo, permettendo di introdurre azioni mirate e correttive e di adeguare la sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO ad eventuali cambiamenti interni all'Amministrazione.

In questa sezione ci si sofferma sul monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e sul monitoraggio per la trasparenza, che, programmati nel presente piano, devono essere attuati nel corso del triennio da parte del RPCT, con il supporto della sua struttura organizzativa, dei Dirigenti, degli Incaricati di posizione organizzativa e loro delegati.

### 2.3.5.1 - L'AUDIT ANTICORRUZIONE

---

A partire dalla programmazione in corso, il RPCT, avvalendosi della sua struttura di supporto, provvederà a vigilare sul rispetto degli obblighi previsti dal PIAO- sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza e attraverso il monitoraggio sulla corretta attuazione delle misure generali, comuni e specifiche sulla base della rendicontazione resa dai Settori/Sezioni/Uffici competenti, in due momenti distinti dell'anno che vengono fissati, indicativamente, per la fine di giugno e la fine di novembre. Si ritiene che tale periodicità consenta di apportare in modo tempestivo i correttivi che dovessero rendersi opportuni a fronte di eventuali criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra i valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di attuazione associati a ciascuna misura.

Nell'ambito del monitoraggio, unitamente al controllo in merito al corretto espletamento delle misure di prevenzione, sarà, altresì, verificata la loro congruità e sostenibilità, anche in termini di efficacia e di efficienza, al fine di promuovere il costante miglioramento della strategia di prevenzione della corruzione adottata dall'Ente. In particolare, in tale fase, anche alla luce delle mutazioni subite dal contesto - esterno ed interno - di riferimento dell'Ente, ci sarà l'occasione per intercettare l'eventuale emersione di nuovi rischi, per valutare la necessità di introdurre nuovi criteri per l'analisi del rischio corruttivo e per verificare l'andamento della mappatura dei processi organizzativi secondo quanto stabilito nell'obiettivo di performance di completamente della mappatura dei processi, al quale si rimanda.

La programmazione e le modalità di monitoraggio delle misure generali ed i relativi indicatori di attuazione sono individuati nell'Allegato 1, al cui interno vengono esplicitati:

- i procedimenti/processi, le attività e le misure oggetto del monitoraggio;
- i soggetti responsabili, la periodicità e le modalità operative delle verifiche (anche mediante il controllo del rispetto degli indicatori di monitoraggio e valori attesi).

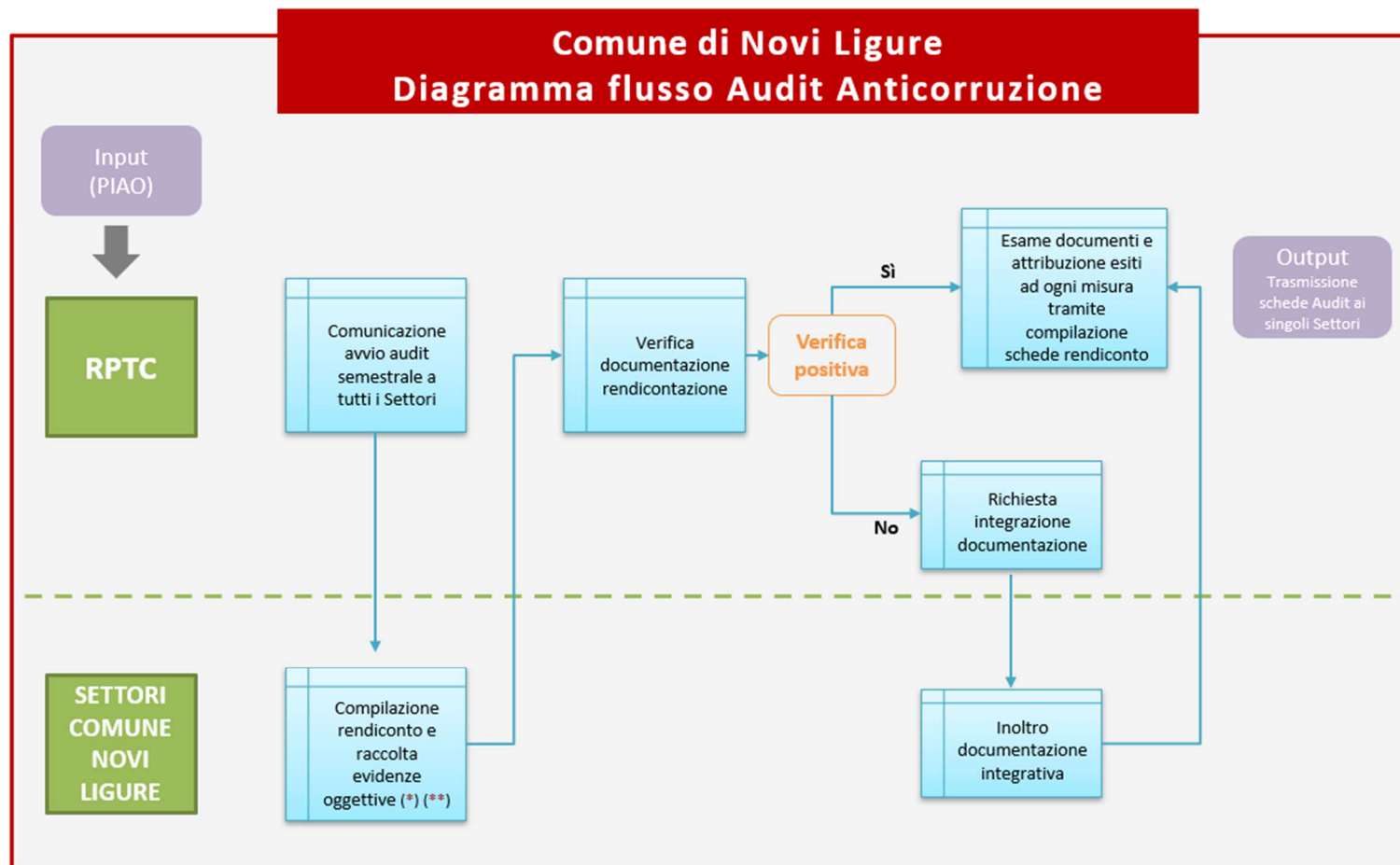
Riprendendo quanto indicato nel documento di programmazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa si ritiene di adottare un modello di auditing interno<sup>11</sup>, nel monitoraggio della presente sezione del PIAO, ovvero una metodologia di lavoro improntata essenzialmente ad una logica di tipo collaborativo (e non ispettivo), con l'obiettivo prioritario di incrementare il tasso di funzionalità dell'azione amministrativa, e con la consapevolezza che

---

<sup>10</sup> Il monitoraggio pone le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione fatte nel PIAO e come tali attività hanno contribuito al raggiungimento di valore pubblico (PNA 2025 – pag. 53).

<sup>11</sup> Audit di processo (valutazione dell'adeguatezza, regolarità, affidabilità e funzionalità dei processi, procedure e metodi in rapporto agli obiettivi).

trattasi di work in progress, di un progetto cioè che dovrà attuarsi nel tempo (pur con termini ragionevoli), e che potrà contare sul supporto del Nucleo di Valutazione, il cui componente esterno risulta essere in possesso non solo di adeguate conoscenze sul metodo, ma anche di concreta esperienza, avendolo utilizzato in altre realtà simili a quella dell'Ente. In questa ottica, sarà garantito dal RCTP ogni possibile supporto per consentire la partenza e la messa a regime di questo sistema che verrà discusso nell'ambito di appositi incontri della Conferenza dei Dirigenti e che, in linea di massima, sarà, in questa prima fase, gestito come di seguito rappresentato:



- \* La rendicontazione viene svolta dal soggetto individuato come "Soggetto responsabile del monitoraggio" nelle tabelle di cui all'Allegato 1 della presente sottosezione del PIAO. Il responsabile del monitoraggio coincide con il soggetto tenuto a monitorare, secondo le modalità prescritte dalla presente sottosezione (es. report; controllo a campione, ecc.), la corretta realizzazione della misura da parte del "Soggetto responsabile dell'attuazione delle misure", fornendo le necessarie evidenze oggettive e proponendo un esito per ciascuna misura (es. concluso oppure non concluso).
- \*\* Le evidenze oggettive rappresentano le informazioni, i dati o i documenti idonei a dimostrare la corretta attuazione

Rimane nella facoltà del RPCT svolgere ulteriori approfondimenti in merito ai dati e alle informazioni trasmesse dai soggetti responsabili del monitoraggio e modificare gli esiti che vengono proposti dagli stessi tramite le schede di rendicontazione nonché a procedere ad ulteriori analisi ed approfondimenti nel corso dell'anno.

### **2.3.5.2 - MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA**

---

In primis, si ribadisce, ancora una volta, come l'articolo 10, comma 3, del D.Lgs. 33/2013, statuisce che: *la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.*

L'effettiva attuazione della trasparenza è garantita attraverso una compiuta programmazione delle attività necessarie per il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e, in generale, attraverso la definizione dei criteri che devono guidare l'attività di monitoraggio dell'Amministrazione sui medesimi.

Le misure generali di trasparenza, in particolare, sono individuate all'interno dell'Allegato 1 della presente sottosezione, ove vengono esplicitate: le misure oggetto del monitoraggio, i soggetti responsabili, la periodicità e le modalità operative delle verifiche (anche mediante il controllo del rispetto degli indicatori di monitoraggio e valori attesi).

L'elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", cui è tenuto ad adempiere ciascun responsabile, nel rispetto delle funzioni e compiti attribuiti a ciascuna Area, è riportato all'interno dell'Allegato 2.

Il monitoraggio a cura del RPCT è, in particolare, volto a verificare:

- se l'Ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati oggetto degli obblighi di trasparenza;
- se non sia impedito ai motori di ricerca di indicizzare i dati e le informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di effettuare ricerche;
- se siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabile i dati e le informazioni oggetto degli obblighi di pubblicazione;
- se sia correttamente attuata la disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché se siano censite da parte dell'amministrazione all'interno del registro degli accessi le richieste di accesso e i loro esiti.

L'esito di tale monitoraggio consente al RPCT di formulare un giudizio sia sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza (indicando le principali inadempienze riscontrate e i fattori che rallentano gli adempimenti), sia sulla corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato.

Il monitoraggio, come di consueto, prevede, sulla base delle indicazioni di ANAC, l'attestazione del N.d.V. sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data indicata con apposita delibera dall'Autorità medesima.



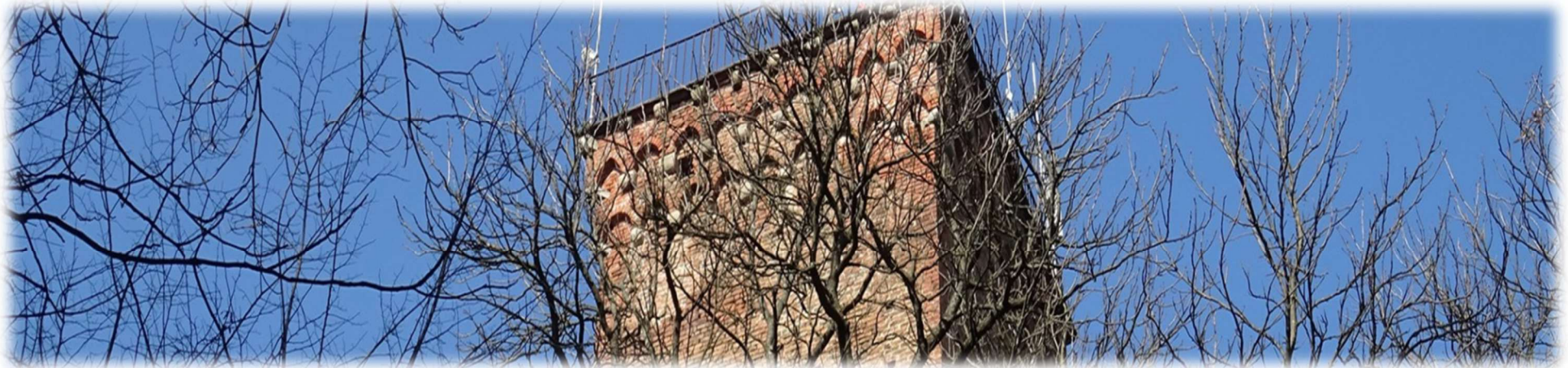
Città di Novi Ligure

**CITTÀ DI NOVI LIGURE**

---

**SEZIONE 3**

**ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO**



### 3 - PREMESSA

Il lavoro si sta gradualmente trasformando: le innovazioni che stanno interessando l'economia mondiale sicuramente producono riflessi anche sulle attività del personale dipendente, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Così, attraverso le nuove tecnologie informatiche, si è via via sempre meno legati ad un unico luogo di lavoro, ma ci si connette e si impara necessariamente a lavorare "a distanza" ed "in rete".

Anche il concetto di "dotazione organica" ha assunto un significato diverso rispetto al passato: la valenza finanziaria della dotazione organica implica che grande attenzione va posta nei confronti delle assegnazioni di bilancio, dal momento che queste ultime rappresentano il vero limite con il quale risulta necessario confrontarsi.

Gli obiettivi ed i programmi politici sono la base di partenza per costruire la propria organizzazione; la nuova Amministrazione comunale di Novi Ligure, tralasciando, ha avviato la rivisitazione del proprio modello organizzativo (si rimanda a quanto indicato al paragrafo 1.3.1. "Ripensare l'organizzazione: premessa") con tutte le conseguenze che questo comporta; il piano del fabbisogno del personale diventa un tassello strategico di questo nuovo assetto organizzativo, pensato per il raggiungimento dei programmi fissati.

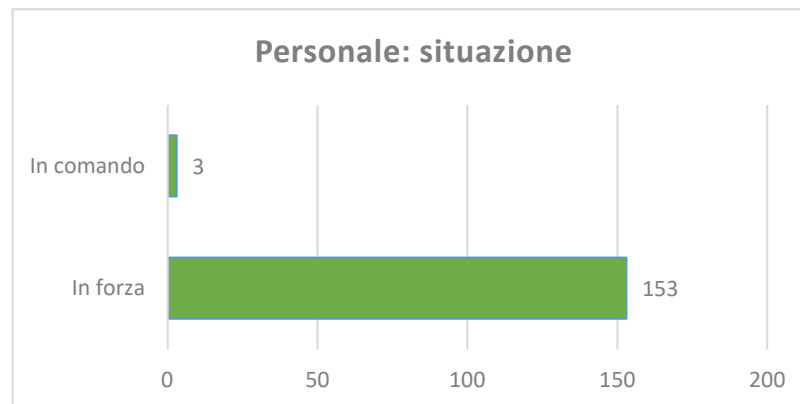
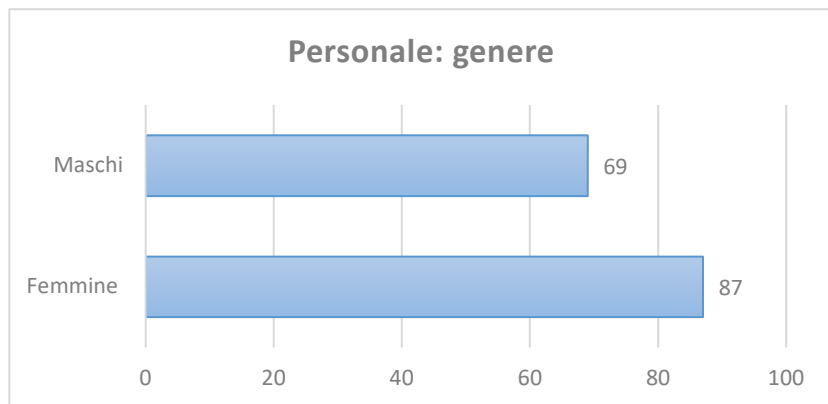
L'aggiornamento del piano del fabbisogno del personale non può prescindere dall'analisi effettuata sulle strategie formative che si intendono portare avanti. La formazione deve sicuramente interessare i nuovi assunti, ma anche coloro che prestano già servizio nel Comune, figure professionali sulle quali bisogna investire per contribuire all'ammodernamento dei servizi e al loro miglioramento.

#### 3.1. – IL PERSONALE COMUNALE

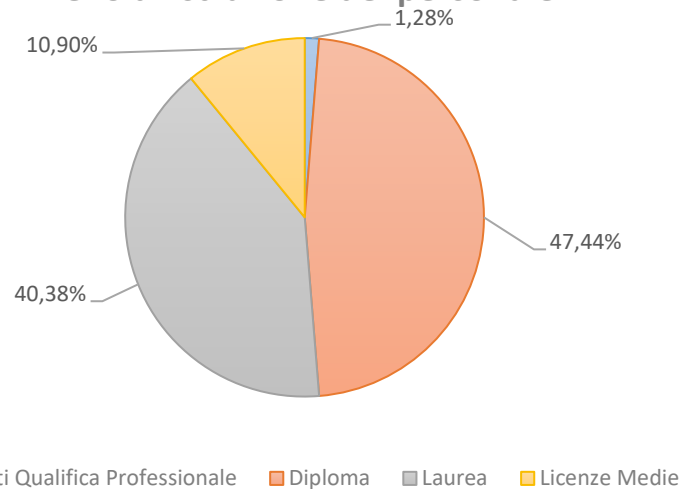
L'attuale dotazione organica è, attualmente, composta da 156 dipendenti di cui:

- 1 Segretario Generale;
- 4 Dirigenti.

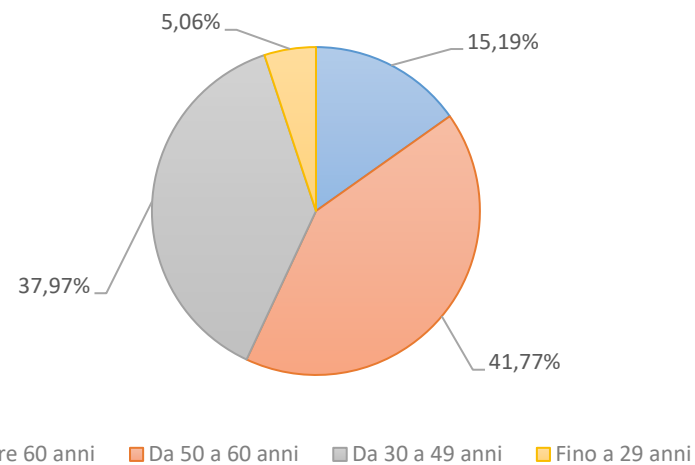
Di seguito sono rappresentate graficamente alcune caratteristiche del personale dipendente.



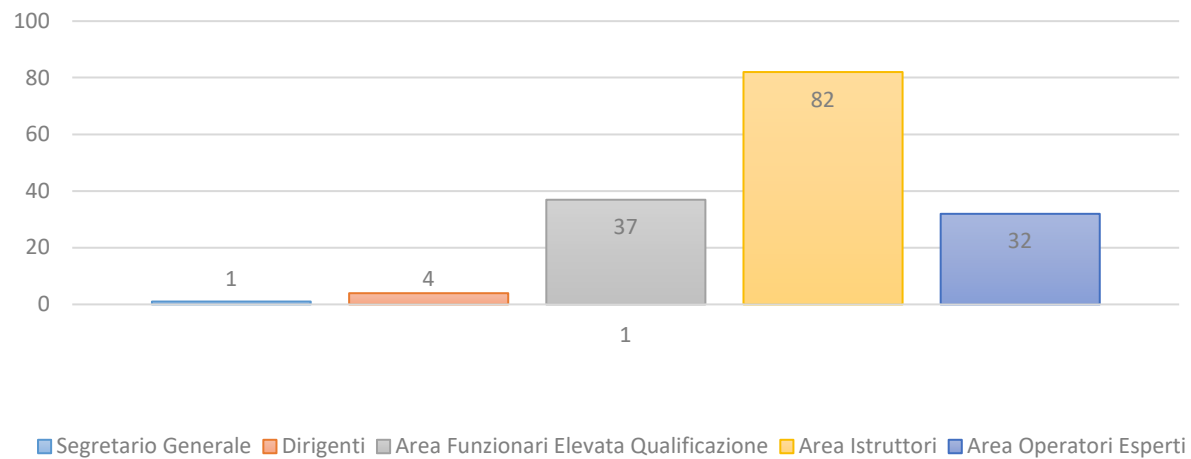
**Livello di istruzione del personale**



**Personale: età anagrafica**



**Personale: qualifica professionale**

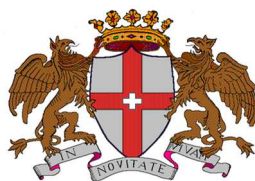




# CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

## SEZIONE 3.1 Formazione del Personale



**COMUNE DI NOVI LIGURE**

### **3.1.1 - PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025 – 2027**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-le<sup>ge</sup> 9 <sup>lugli</sup>no 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in  
le<sup>ge</sup> 6 a<sup>osto</sup> 2021, n. 113)

## Indice

Premessa e riferimenti normativi

Principi della formazione

Soggetti coinvolti

Articolazione programma formativo per il triennio 2025 – 2027

Formazione specialistica trasversale

Formazione obbligatoria

Formazione continua

Modalità di erogazione della formazione

Risorse finanziarie

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Feedback

Programma formativo 2025-2027

## PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; i incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:
  - 1) Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”* il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
  - a. *a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
  - b. *b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.*

## PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di apprendimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

## SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Dirigenti.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento

precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- **Docenti.** L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

## **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027**

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata in sede di conferenza dei servizi sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente egue opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

## **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE**

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma. Il Comune di Novi Ligure ha aderito al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management. Il Comune di Novi Ligure ha in fase di avvio un percorso formativo in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Si avvierà un percorso di formazione in materia di:

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

## **FORMAZIONE CONTINUA**

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- 1) Formazione "in house" / in aula
- 2) Formazione attraverso webinar
- 3) Formazione in streaming

La formazione "in house" e in aula potranno essere adottate qualora l'emergenza sanitaria da Covid-19 lo consentirà, diversamente nel contesto connesso all'emergenza sanitaria le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, di norma, con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

### **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

### **MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

### **FEEDBACK**

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

### **PROGRAMMA FORMATIVO**

#### **Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro**

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 - corso BASE;

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA;
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 – AGGIORNAMENTO;
- RLS – Aggiornamento;
- Aggiornamento per addetti all’antincendio e gestione delle emergenze;

#### **Corsi obbligatori in tema di:**

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.

#### **Formazione generale per il personale neoassunto**

- Utilizzo della piattaforma APK Hypersic 10 (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, gestione richiesta permessi e ferie, ecc.)
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all’ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell’utilizzo di software di “uso comune” (pacchetto office, e-mail, internet)

#### **Formazione generale del personale**

- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Formazione sui CUG - comitati unici di garanzia
- La redazione degli atti amministrativi
- D. Lgs. 50/2016 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa

#### **Formazione specifica per il personale di Polizia Locale**

- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione in materia di contrasto agli stupefacenti
- Formazione per la guida e l’utilizzo del drone
- Formazione in materie di specifica competenza



**CITTÀ DI NOVI LIGURE**

---

**SEZIONE 3.2**  
**Piano delle Azioni Positive e Lavoro Agile**

### **3.2.1 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – LAVORO AGILE**

---

L'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità, la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Comune di Novi Ligure ha provveduto a dare seguito alla suddetta norma approvando il [Piano delle Azioni Positive](#) per il triennio 2025/2027 con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 23 luglio 2025 al quale si rimanda.

Si rimanda, altresì, all'organizzazione del Lavoro Agile definita con il P.I.A.O. 2024/2026 che non ha subito modifiche.



Città di Novi Ligure

**CITTÀ DI NOVI LIGURE**

---

**SEZIONE 3.3**

**Piano del Fabbisogno del Personale**

### 3.3.1 - ASSUNZIONI

ANNO	Classificazione delle aree CCNL 2019/2021	Cat.	N°	Profilo	Copertura	Annotazioni
2026	Area dei funzionari ad elevata qualificazione	D	2	Funzionario Amministrativo ovvero Amministrativo Contabile	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Rafforzamento degli Uffici Amministrativi
	Area degli istruttori	C	2	Istruttore Amministrativo ovvero Amministrativo Contabile	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Sostituzione di cessazioni previste presso il Settore Finanziario
	Area degli istruttori	C	4	Istruttore Vigilanza	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Sostituzione Agente Polizia Municipale dimissionario (2026) Sostituzione Agente Polizia Municipale (cambio profilo 2026) Sostituzione Agente Polizia Municipale cessato a fine 2025 Sostituzione dipendente con mansioni di Messo notificatore per pensionamento (2026)
	Area degli istruttori	C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Trasformazione contratto da part-time a tempo pieno (Ufficio Protocollo)
	Area degli operatori esperti	B	2	Collaboratore Operaio	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Settore Tecnico
2027	Area degli Istruttori	C	2	Istruttore Vigilanza	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	---
	Area degli Istruttori	C	2	Istruttore Amministrativo ovvero Amministrativo Contabile ovvero Istruttore Vigilanza	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Settore Amministrativo (Museo dei Campionissimi - Biblioteca)
	Area degli operatori esperti	B	2	Collaboratore Amministrativo ovvero Operaio	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	Settore Tecnico
2028	Area degli Istruttori	C	2	Istruttore Vigilanza	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	---

#### LAVORO FLESSIBILE (Limite di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010 e smi)<sup>12</sup>

ANNO	Cat.	N°	Profilo	Copertura	Note	Spesa
2026	-	-	Cantieri di Lavoro	L.R. 34/2008	Part-time 25 ore - n. 9 unità per 4 mesi - quota a carico dell'Ente	€ 17.000,00
	-	-	Lavori Socialmente Utili	D.Lgs. n. 468/1997 (cassaintegrati convenzione)	Part-time 20 ore settimanali (oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	LPU	Art. 54 D.Lgs. n. 274/2000 e D.M. 26/03/2001	(oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disabili	--	€ 7.500,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disoccupati	--	€ 7.500,00
	-	-	Cantiere disabili	Progetto Regione Piemonte	(oneri riflessi)	€ 2.000,00
	-	-	Contratti a tempo determinato, somministrazione lavoro o altre modalità previste dalla Legge	Esigenze straordinarie e temporanee ex articolo 60 CCNL 2019 Elezioni Progetti Altro	--	€ 4.300,00
	-	-	Area dei Funzionari art. 90 TUEL	Staff Sindaco e Giunta Comunale (part-time 50%)	--	€ 22.000,00
<b>TOTALE soggetto a limite</b>						<b>€ 61.500,00</b>
2026	-	-	Dirigente	Articolo 110, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	€ 135.000,00
<b>TOTALE SPESA ANNUALE</b>						<b>€ 183.408,00</b>

<sup>12</sup> Limite € 196.828,00

LAVORO FLESSIBILE (Limite di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010 e smi) <sup>13</sup>						
ANNO	Cat.	N°	Profilo	Copertura	Note	Spesa
2027	-	-	Cantieri di Lavoro	L.R. 34/2008	Part-time 25 ore - n. 9 unità per 4 mesi - quota a carico dell'Ente	€ 17.000,00
	-	-	Lavori Socialmente Utili	D.Lgs. n. 468/1997 (cassaintegrati convenzione)	Part-time 20 ore settimanali (oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	LPU	Art. 54 D.Lgs. n. 274/2000 e D.M. 26/03/2001	(oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disabili	--	€ 7.500,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disoccupati	--	€ 7.500,00
	-	-	Cantiere disabili	Progetto Regione Piemonte	(oneri riflessi)	€ 2.000,00
	-	-	Contratti a tempo determinato, somministrazione lavoro o altre modalità previste dalla Legge	Esigenze straordinarie e temporanee ex articolo 60 CCNL 2019 Elezioni Progetti Altro	--	€ 4.300,00
	-	-	Area dei Funzionari art. 90 TUEL	Staff Sindaco e Giunta Comunale (part-time 50%)	--	€ 22.000,00
<b>TOTALEsoggetto a limite</b>						<b>€ 61.500,00</b>
2027	-	-	Dirigente	Articolo 110, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	€ 135.000,00
<b>TOTALE SPESA ANNUALE</b>						<b>€ 183.408,00</b>

LAVORO FLESSIBILE (Limite di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010 e smi)						
ANNO	Cat.	N°	Profilo	Copertura	Note	Spesa
2028	-	-	Cantieri di Lavoro	L.R. 34/2008	Part-time 25 ore - n. 9 unità per 4 mesi - quota a carico dell'Ente	€ 17.000,00
	-	-	Lavori Socialmente Utili	D.Lgs. n. 468/1997 (cassaintegrati convenzione)	Part-time 20 ore settimanali (oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	LPU	Art. 54 D.Lgs. n. 274/2000 e D.M. 26/03/2001	(oneri riflessi)	€ 600,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disabili	--	€ 7.500,00
	-	-	Progetto PPU	D.D. 8 luglio 2019 n. 959 Regione Piemonte - Disoccupati	--	€ 7.500,00
	-	-	Cantiere disabili	Progetto Regione Piemonte	(oneri riflessi)	€ 2.000,00
	-	-	Contratti a tempo determinato, somministrazione lavoro o altre modalità previste dalla Legge	Esigenze straordinarie e temporanee ex articolo 60 CCNL 2019 Elezioni Progetti Altro	--	€ 4.300,00
	-	-	Area dei Funzionari art. 90 TUEL	Staff Sindaco e Giunta Comunale (part-time 50%)	--	€ 22.000,00
<b>TOTALEsoggetto a limite</b>						<b>€ 61.500,00</b>
2028	-	-	Dirigente	Articolo 110, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001	Modalità consentite dalla normativa, previo espletamento degli adempimenti obbligatori per legge	€ 135.000,00
<b>TOTALE SPESA ANNUALE</b>						<b>€ 183.408,00</b>

<sup>13</sup> Limite € 196.828,00



Città di Novi Ligure

# CITTÀ DI NOVI LIGURE

---

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO



## 4.1 MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. PIAO, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (si rimanda al paragrafo **2.3.5 - Monitoraggio anticorruzione e trasparenza**).

DOCUMENTO	CADENZA	TEMPISTICA	RIFERIMENTO NORMATIVO
Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi	Annuale	31 luglio	Articolo 147-ter, comma 2 D.Lgs. n. 267/2000
Relazione sulla gestione allegata al rendiconto	Annuale	30 aprile	Articolo 11, comma 6 D. Lgs. n. 118/2011
Relazione sulla performance	Annuale	30 giugno	Articolo 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009
Report di Controllo Strategico	Annuale	Rendiconto di Gestione	Articolo 11 del Regolamento dei Controlli Interni
Report di Controllo di Gestione	Semestrale	A metà anno e a consuntivo	Regolamento di contabilità dell'Ente
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Trimestrale	Con le scadenze stabilite annualmente dal Segretario Generale	Articolo 9 del Regolamento dei Controlli Interni

Tutti i documenti saranno pubblicati e reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente del portale internet del Comune di Novi Ligure all'indirizzo: <https://www.comune.noviligure.al.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=40853&idArea=40853&idCat=40853&ID=40853&TipoElemento=sezione>.