



COMUNE DI VERNAZZA
PROVINCIA DELLA SPEZIA
C I N Q U E T E R R E
PATRIMONIO MONDIALE DELL'UMANITÀ - UNESCO
AREA MARINA PROTETTA

COMUNE di VERNAZZA

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

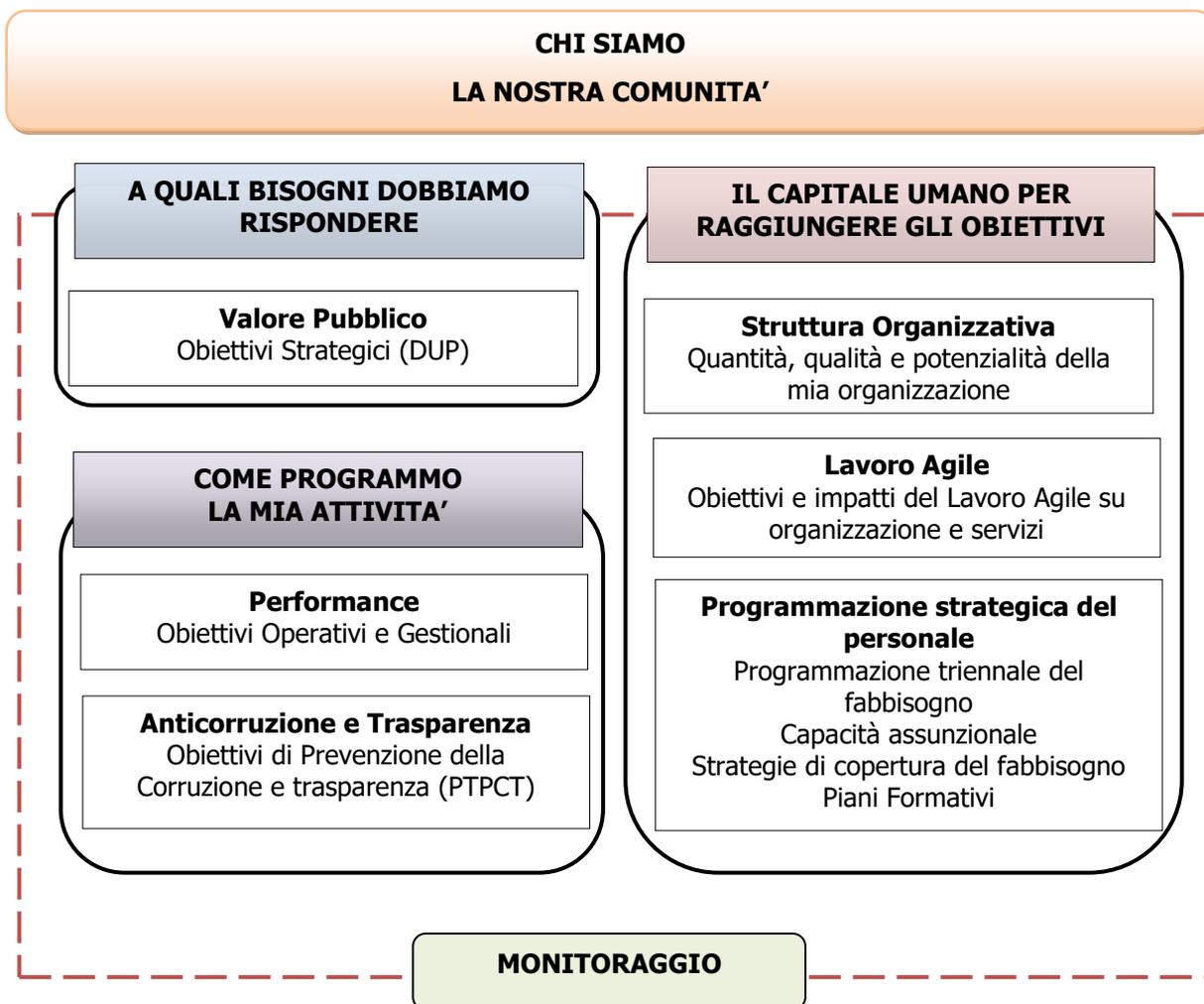
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	8
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	9
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi 11	
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	13
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	14
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	17
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
3.1.1 Modello Organizzativo	17
1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa.....	18
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	20
▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023.....	20
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	20
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	24
3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2023	24
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	24
3.3.3. Capacità assunzionale	25
3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno	27
3.3.5. Piano di Formazione	28
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	28

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1 Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Sezione "Monitoraggio"	4 Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI VERNAZZA
INDIRIZZO	VIA SAN FRANCESCO 56
SINDACO	FRANCESCO VILLA
PARTITA IVA	00181120114
CODICE FISCALE	00181120114
CODICE ISTAT	011030
PEC	Protocollo.comune.vernazza@pec.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.vernazza.sp.it
ABITANTI (al 31/12/21)	760
DIPENDENTI (al 31/12/22)	9

Risultanze del territorio

Superficie Km² 12,3

Risorse idriche:

laghi n. 0

fiumi n. 1

Strade:

autostrade Km 0,00

strade extraurbane Km 27,00

strade urbane Km 0,00

strade locali Km 6,00

itinerari ciclopedonali Km 0,00

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato SI

Piano regolatore – PRGC – approvato SI

Piano edilizia economica popolare – PEEP NO

Piano Insediamenti Produttivi – PIP NO

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento n. 804

Popolazione residente alla fine del 2021 (penultimo anno precedente) n. 760 di cui:

maschi n. 373

femmine n. 387

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. 25

in età scuola obbligo (7/16 anni) n. 30

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 63

in età adulta (30/65 anni) n. 353

oltre 65 anni n. 289

Nati nell'anno n. 8

Deceduti nell'anno n. 13

Saldo naturale: +/- - 5

Immigrati nell'anno n. 26

Emigrati nell'anno n. 1

Saldo migratorio: + 25

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +20

Risultanze della situazione socioeconomica dell'Ente

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell'infanzia con posti n. 8

Scuole primarie con posti n. 8

Scuole secondarie con posti n. 0

Strutture residenziali per anziani n. 0

Farmacie Comunali n. 1

Depuratori acque reflue n. 1

Rete acquedotto Km 0,00

Aree verdi, parchi e giardini Kmq 0,000

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 0

Rete gas Km 0,00

Discariche rifiuti n. 0

Mezzi operativi per gestione territorio n. 3

Veicoli a disposizione n. 7

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

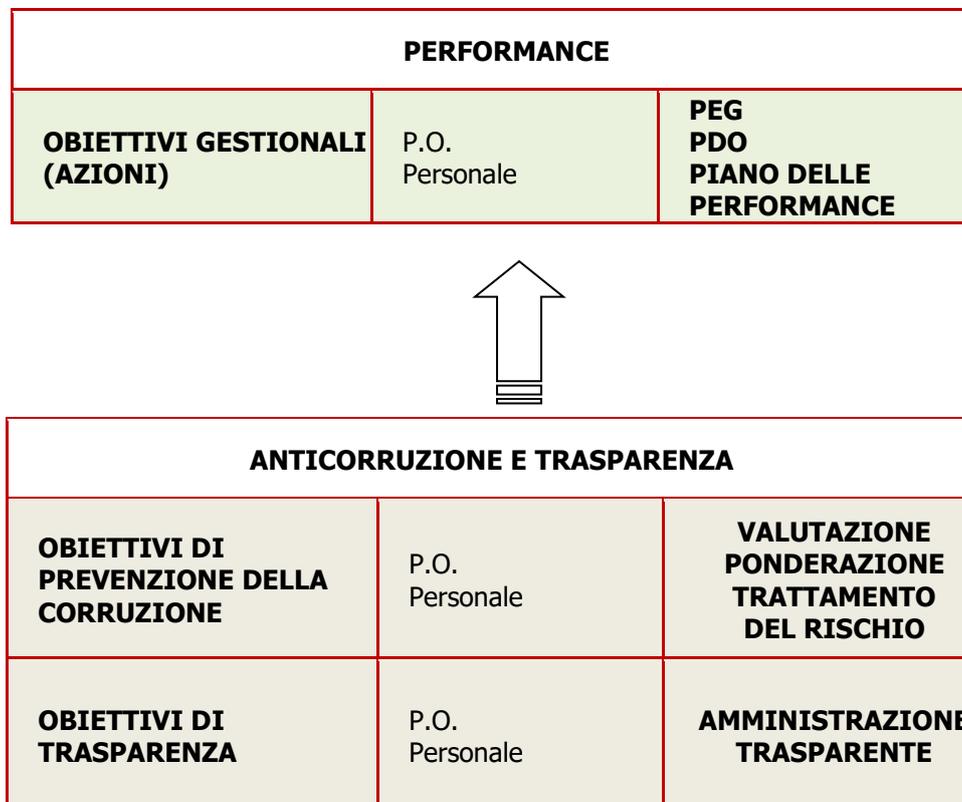
La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Vernazza ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

A questo proposito si riporta il **link al Documento Unico di Programmazione** Semplificato approvato con DGC N. 107 del 06/11/2023

<https://www.comune.vernazza.sp.it/c011030/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/292>

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



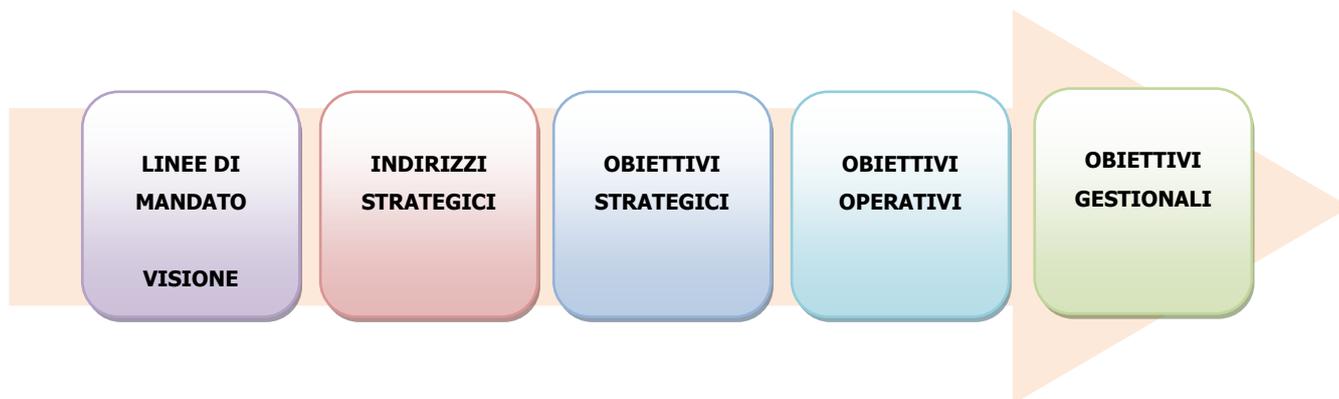
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

Il Comune di Vernazza ha approvato un DUP Semplificato avendo una popolazione inferiore a 5000 abitanti; pertanto, l'albero della performance è articolato in Linee strategiche (di indirizzo) e Missioni e Programmi, dai quali discendono gli obiettivi gestionali di Performance.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Albero delle Performance

Programma	Indirizzo/Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Gestionale
01.02	Migliorare la qualità dell'azione amministrativa	Un'amministrazione di qualità: migliorare gli strumenti di pianificazione integrata e di contrasto alla corruzione	monitoraggio, aggiornamento ed integrazione del piao - prevenzione corruzione e promozione trasparenza
01.03	Migliorare la qualità dell'azione amministrativa	Gestire efficientemente le risorse economiche	rispetto dei tempi di pagamento (pnrr- riforma 1.11) ottimizzazione della gestione delle risorse economiche. supporto gestione bandi pnrr
01.06	Migliorare la qualità dell'azione amministrativa	Attuare l'esecuzione delle opere pianificate in coerenza con le tempistiche dettate dai finanziamenti pubblici	sostenere tecnicamente le decisioni strategiche stabilite dall'amministrazione, attraverso verifiche, analisi e monitoraggi e lavori - bandi pnrr
01.07	Migliorare la qualità dell'azione amministrativa	Innovare e rendere più trasparente la gestione dei servizi demografici e del Suap	gestione ottimale dei servizi demografici, in un'ottica semplificazione e digitalizzazione delle procedure. gestione suap

01.10	Rafforzare la struttura organizzativa dell'Ente	Promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dell'Ente	piano di formazione: le competenze trasversali
03.01	Migliorare i livelli di vigilanza sul territorio	Migliorare la gestione degli afflussi turistici	implementare la vigilanza sul territorio attraverso la riorganizzazione dell'ufficio adottando misure specifiche per garantire una più efficiente azione nei periodi di maggiore afflusso turistico.
07.01	Promuovere e sviluppare il turismo del territorio	Promuovere il patrimonio artistico del territorio	progetto medie e piccole città d'arte e borghi promozione e rilancio del patrimonio artistico - gestione contributo del ministero dell'interno
08.01	Innovare la pianificazione urbanistica del territorio	Adottare un nuovo Piano urbanistico intercomunale	conclusione procedimento di valutazione ambientale propedeutico alla definizione del nuovo puc e gestione dello sportello unico per l'edilizia
12.02	Promuovere l'inclusione delle persone disabili	Migliorare l'accessibilità ai servizi alle persone con disabilità	obiettivo di legge: inclusione e accessibilità

V. All.to 1 – obiettivi di performance 2024/2026

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione e digitalizzazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Vernazza si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

Comune di Vernazza

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2022 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	x
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	
1.4.3 "Adozione app IO"	x
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	x
1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	

Nel 2024 l'Ente ha già ricevuto la liquidazione delle seguenti misure:

- abilitazione al cloud
- Pago Pa
- Spid Cie

Sono in corso di definizione invece le seguenti ulteriori due misure:

- App IO
- Piattaforma Notifiche digitali

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato da tempo la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3), che saranno oggetto di verifica ed implementazione in corso d'anno, anche per recepire le indicazioni del PNA 2022 e per

Comune di Vernazza

identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi verrà aggiornata costantemente

▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Vernazza ha introdotto diverse azioni ed interventi tra cui:

- Implementazione del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid

Obiettivi di accessibilità fisica

L'edificio comunale è situato nella parte più alta del Paese e, causa le caratteristiche morfologiche del territorio, la sua piena accessibilità è difficile da raggiungere anche relativamente ai vincoli della Soprintendenza con la quale ogni azione va concordata comportando anche tempistiche lunghe di realizzazione. Ciò premesso, per quanto riguarda l'accesso in senso stretto all'edificio è stato pianificato l'obiettivo relativo all'ampliamento della rampa di accesso per il superamento degli scalini d'ingresso.

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione della Città mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

Al fine di garantire l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei collaboratori dell'Ente con disabilità e per la piena inclusione degli stessi, anche in osservanza del D.lgs. 222/2023, si provvederà nel corso dell'anno 2024 a realizzare l'obiettivo di performance volto a realizzare l'ampliamento della rampa di accesso all'edificio comunale.

Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026 approvato con Delibera di Giunta n. 94 del 23.10.2023, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere*":

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

Comune di Vernazza

- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua (**V. allegato 3**)

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina della prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione e al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto **Allegato 2**.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'**Allegato 2**.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione. Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto **Allegato 2**, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

L'Allegato 2 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Missione	Programma	Obiettivo Gestionale di Performance	AREA DI RISCHIO	PROCESSI/ATTIVITA'
01	02	Monitoraggio, aggiornamento ed integrazione del PIAO - prevenzione corruzione e promozione trasparenza	AREA F	Controlli e misure generali
01	03	rispetto dei tempi di pagamento (pnrr- riforma 1.11)	AREA E	Gestione Entrate e Spese. Assunzione di provvedimenti verso l'esterno (impegni, liquidazioni, pagamenti, in violazione degli obblighi di regolarità fiscale e contributiva)
01	03	Ottimizzazione della gestione delle risorse economiche in supporto gestione bandi pnrr	AREA E	Gestione Entrate e Spese. -Programmazione finanziaria -Assunzione di provvedimenti verso l'esterno (impegni, liquidazioni, pagamenti, in violazione degli obblighi di regolarità fiscale e contributiva)
01	06	Attuare l'esecuzione delle opere pianificate in coerenza con le tempistiche dettate dai finanziamenti pubblici	AREA B AREA E	Contratti pubblici. - Programmazione -Progettazione - Selezione contraente Programmazione finanziaria
01	07	Innovare e rendere più trasparente la gestione dei servizi demografici e del Suap	AREA C AREA F	Provvedimenti di tipo autorizzativo Registrazioni anagrafiche. Controllo autocertificazioni
01	010	Promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale dell'Ente	AREA B	Altre procedure di affidamento. Affidamenti diretti
03	01	Migliorare i livelli di vigilanza sul territorio	AREA F	Controlli verifiche ispezioni sanzioni
08	01	Innovare la pianificazione urbanistica: adottare un nuovo Piano urbanistico intercomunale	AREA I	Pianificazione comunale generale
12	02	Migliorare l'accessibilità ai servizi alle persone con disabilità	AREA B	Altre procedure di affidamento. Affidamento diretto

Trasparenza

La sezione 2.3. del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa di cui all'**Allegato 2** Disciplina Anticorruzione e **Allegato 2.3** Mappa della Trasparenza. La trasparenza amministrativa costituisce difatti un fondamentale presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione".

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni. .

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete alle posizioni apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 15/2021 del 22/2/2021) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Figure professionali, Qualifica funzionale.

Funzionigramma / Organigramma

Si evidenzia, a livello di Servizio, le principali funzioni ed ambiti di responsabilità.

Comune di Vernazza

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa:

Organigramma

COMUNE DI VERNAZZA (SP) | Sito Istituzionale

Organigramma



1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro-organizzazione i dipendenti apicali alla data del 31/12/2023:

N° dirigenti 0

N° dipendenti con Elevata Qualificazione 5

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali e di elevata qualificazione, la metodologia vigente presso il Comune di Vernazza, definita su proposta del Nucleo di valutazione e adottata con Delibera di GC n° 115/2023 del 20/11/2023, prevede due differenti tipologie di schede di valutazione, differenziando i parametri/aree di valutazione (e/o i loro coefficienti di ponderazione).

Inserire i criteri e gli elementi sintetici di graduazione

La proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e di Elevata Qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione e viene approvata dalla Giunta con propria deliberazione.

Per i **dirigenti a tempo indeterminato** ad ogni intervallo di punteggio ottenuto con la graduazione corrispondono le seguenti retribuzioni di posizione:

Per le posizioni organizzative, la retribuzione di posizione è correlata al punteggio ottenuto con la graduazione della posizione; come stabilito dalla disciplina delle posizioni organizzative definita con deliberazione della Giunta comunale n° 115 del 20/11/2023. Per i **dipendenti con Elevata Qualificazione** ad ogni intervallo di punteggio ottenuto con la graduazione corrispondono le seguenti retribuzioni di posizione:

FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DI POSIZIONE		
VALORI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FUNZIONARI (EQ)	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE Istruttori o degli Operatori esperti
25 punti	€ 16.000,00	€ 9.500,00
24 punti	€ 15.500,00	€ 9.250,00
23 punti	€ 15.000,00	€ 9.000,00
22 punti	€ 14.000,00	€ 8.750,00
21 punti	€ 13.500,00	€ 8.500,00
20 punti	€ 12.500,00	€ 8.250,00
19 punti	€ 12.000,00	€ 8.000,00
18 punti	€ 11.000,00	€ 7.750,00
17 punti	€ 10.000,00	€ 7.500,00
16 punti	€ 9.000,00	€ 7.000,00
Da 8 a 15 punti	€ 8.000,00	€ 6.500,00

L'attuale distribuzione nelle fasce per **l'Elevata Qualificazione** è la seguente:

Settore/Servizio	Punteggio	Fascia
SERVIZI FINANZIARI	21	V
URBANISTICA / EDILIZIA PRIVATA / AMBIENTE	19	**
LAVORI PUBBLICI / PATRIMONIO	19	VII
DEMOGRAFICI SUAP	10	XI
POLIZIA MUNICIPALE (ex categoria C)	14	XI

** La retribuzione della posizione dell'Area Edilizia Privata, Urbanistica e Ambiente è a carico del Comune di Vernazza esclusivamente per 1/3, trattandosi di dipendente di altro Comune utilizzato in convenzione, e che pertanto il compenso riconosciuto al titolare è pari ad € 5.000* come previsto dall'articolo 11 (Utilizzo di Personale a tempo parziale tra più Enti) del regolamento, approvato con Delibera di Giunta n° 115 del 20/11/2023, per il sistema di graduazione della retribuzione di posizione degli incarichi di elevata qualificazione che prevede:

"1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di EQ (art. 19, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una retribuzione pari ad € 5.000 se il punteggio del suo ufficio non sia pari a 7 (punteggio totale dell'ufficio diviso la % di utilizzo della convenzione come ad esempio 1/3 o 2/3)."

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° P.O.	N° Dipendenti	%
SERVIZI FINANZIARI	1	2	
URBANISTICA / EDILIZIA PRIVATA / AMBIENTE	1	1	
LAVORI PUBBLICI / PATRIMONIO	1	1	
DEMOGRAFICI SUAP	1	0	
POLIZIA MUNICIPALE	1	1	

▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023

Alla data del 31/12/2023 sono presenti 9 dipendenti e in convenzione con il Comune di Leivi per 1/3 il Responsabile dell'Edilizia Privata.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 22/12/2022, in vigore dal 1/1/2023 ha approvato il Regolamento per il Lavoro Agile.

Tali documenti nel corso dell'anno potranno essere aggiornati in base a quanto previsto dalla nuova normativa vigente.

Si rimanda integralmente al Regolamento approvato al seguente link :

<https://www.comune.vernazza.sp.it/c011030/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/1>

Il monitoraggio del lavoro agile e in generale del lavoro da remoto nonché il suo andamento sarà curato periodicamente dall'Ente, anche tramite questionari, interviste, focus group e analisi dei dati forniti dai competenti Uffici.

Si riportano sinteticamente i "Fattori abilitanti e stato di salute" nella seguente tabella che sarà oggetto di costante implementazione nel corso del tempo:

INDICATORI	FASE DI AVVIO 2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2025
SALUTE ORGANIZZATIVA			
Presenza help desk informatico dedicato all'agile	<i>ATTUALMENTE NON PREVISTO IN QUANTO L'ENTE E' DI RIDOTTE DIMENSIONI ORGANIZZATIVE</i>		

Presenza monitoraggio del lavoro agile	<i>Rendicontazione giornaliera/settimanale smart worker</i> attualmente non presente		
SALUTE PROFESSIONALE			
% PO che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>direzionali</u> in materia di agile	<i>realizzata formazione ad hoc</i> attualmente non presente	<i>Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione previa rilevazione fabbisogni</i>	
% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>organizzative</u> specifiche del lavoro agile	<i>realizzata formazione ad hoc</i> attualmente non presente	<i>Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione previa rilevazione fabbisogni</i>	
% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>digitali</u>	<i>Attualmente non presenti</i> attualmente non presente		
SALUTE DIGITALE			
N. PC per lavoro agile	<i>Attualmente non presenti</i>		
% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente)	<i>Attualmente non presenti</i>		
% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (personali)	<i>Attualmente non presenti</i>		
Presenza di un sistema VPN	<i>Sistema VPN già attivo</i>		
Presenza di una intranet	<i>Attiva</i>	<i>Attiva</i>	<i>Attiva</i>
Presenza di sistemi di <i>collaboration</i> (es. documenti in cloud)	Oggetto del bando PNRR		
% applicativi consultabili da remoto	Attualmente il software da remoto utilizzato per il collegamento è anydesk		
% banche dati consultabili da remoto	Attualmente il software da remoto utilizzato per il collegamento è anydesk		

% lavoratori agili con firma digitale	Tutti i titolari di P.O.		
% processi interni digitalizzati	Oggetto del bando PNRR		
% servizi digitalizzati (rivolti agli utenti esterni)	Oggetto del bando PNRR		

SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA			
Costi per competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	€ attualmente non presente <i>sono previste attività di formazione sui temi della transizione digitale</i>		
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	€ attualmente non presente <i>Sono programmate attività di aggiornamento dei dispositivi e delle infrastrutture di rete</i>	€	€
Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	€ attualmente non presente <i>Sono programmate attività di aggiornamento dei sistemi software e delle piattaforme</i>	€	€

Relativamente allo "Stato di implementazione del lavoro agile" si sintetizza quanto segue:

INDICATORI	FASE DI AVVIO 2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2025
QUANTITA'			
% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	Attualmente non presenti		
QUALITA'			
% PO soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori	Attualmente non presenti	<i>Verrà effettuata indagine se presenti richieste l.a.</i>	
% dipendenti in lavoro	Attualmente	<i>Verrà effettuata</i>	

agile soddisfatti	non presenti	<i>indagine se presenti richieste l.a.</i>	
soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti	Attualmente non presenti	<i>Verrà effettuata indagine se presenti richieste l.a.</i>	

Relativamente al punto III. "Impatti interni ed esterni" si riepilogano i seguenti dati:

INDICATORI	FASE DI AVVIO 2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2025
<i>IMPATTI ESTERNI (sociali e ambientali)</i>			
Numero reclami/segnalazioni URP	Attualmente non presenti		
Tempo medio di risposta delle istanze (per ogni servizio interessato)	Attualmente non presenti		
Modalità estesa di accesso ai servizi (orari sportello fisico/orario sportello web)	Attualmente non presenti		
<i>IMPATTI INTERNI (del personale)</i>			
% di assenza (giorni di assenza totali/ giorni lavorabili)	Attualmente non presenti		
Ore complessive di formazione erogate	Attualmente non presenti		
Importo dell'incremento spese personali (es. utenze) Media per dipendente	Attualmente non presenti		
Importo risparmi per riduzione trasferimento casa-lavoro (media per dipendente)	Attualmente non presenti		

Il Comune di Vernazza in rapporto con le eventuali future richieste di lavoro agile procederà a mappare i processi e a definire gli obiettivi specifici in materia di lavoro agile.

Per quanto concerne il **lavoro da remoto**, l'Ente, farà riferimento a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2023

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – **vedi d)**

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A		
Operatori esperti	B	OPERAIO	1
Istruttori	C	2 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI, 1 ISTRUTTORE TECNICO E 2 AGENTI P.M.	5
Funzionari	D		
Elevata Qualificazione	D	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO E 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI	3
Dirigenti			
Dirigenti TD			
Segretario		In convenzione con i Comuni di Follo e Riomaggiore	1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale.

Oltre alla nuova classificazione per **aree professionali** in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di **famiglie professionali** definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto

Comune di Vernazza

descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Per verificare la coerenza della propria organizzazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico l'ente avvierà nel triennio 2024/2026:

- Diagnosi del modello organizzativo attraverso la mappatura di processi e procedimenti
- Mappatura delle competenze e del potenziale dei collaboratori e degli apicali
- Definizione dei nuovi profili e delle famiglie professionali

3.3.3. Capacità assunzionale

Il Comune di Vernazza, avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**29,5%**), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 16,17%;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	13,33%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%
SOGLIA TABELLA 3 DM	29,50%
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 2023	16,17%

Si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025 che al momento interessano un dipendente con decorrenza 1/4/2024.

Considerato che un'unità di personale con decorrenza 1/2/2024 fino al 26/2/2024 sarà in comando al 50% presso un'altra Amministrazione, con decorrenza 27/2/2024 fino al 31/3/2024 sarà in comando al 100% presso un'altra Amministrazione e con decorrenza 1/4/2024 si trasferirà definitivamente in mobilità;

Dato atto che si necessita di assumere un'unità di personale in sostituzione di quella che andrà in comando e che si trasferirà definitivamente in mobilità;

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2023	Non è prevista nessuna assunzione a tempo indeterminato		
2024	1 unità area degli istruttori per la mensilità di marzo	Utilizzo di graduatoria approvata da altra Amministrazione	0,00 in quanto un unità sarà al 50% per il mese di febbraio e a marzo sarà totalmente a carico di Altro Ente. La nuova unità avrà decorrenza dal 1/3/24. L'Ente risparmia mezzo stipendio per il mese di febbraio
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno

Illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso alle seguenti modalità.

soluzioni interne all'amministrazione	la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro	Attualmente non previsto
mobilità interna	verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze	Attualmente non previsto
meccanismi di progressione di carriera interni	saranno attivate le procedure di mobilità verticale secondo le indicazioni del CCNL 2019/2021	Attualmente non previsto
riqualificazione funzionale tramite formazione	Garantita attraverso la formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);	Attualmente non previsto
job enlargement	riscrittura dei profili professionali: programmata una rilevazione per avviare la realizzazione di un'anagrafe delle competenze tecniche dei dipendenti Censimento successivo delle competenze e del potenziale dei dipendenti con particolare attenzione alle competenze "trasversali"	Attualmente non previsto
soluzioni esterne all'amministrazione	attuare una mappatura dei costi dei servizi per valutare le opportunità di esternalizzazione	Attualmente non previsto
mobilità esterna in/out	valutare l'opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguire con le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato	Attualmente non previsto
ricorso a forme flessibili di lavoro	Ricorrere al lavoro a tempo determinato in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità,	Attualmente previsto per

	per esempio le scuole dell'infanzia e gli asili nido	l'assunzione di 4 vigili stagionali e per la convenzione con il Comune di Leivi per l'Edilizia Privata
concorsi	Attivare i concorsi come previsto dal piano triennale, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità	Attualmente non previsto
stabilizzazioni	-----	Attualmente non previsto

3.3.5. Piano di Formazione

A partire dal 2022 l'Ente si è dotato di una piattaforma web che permette una formazione sia obbligatoria sia per le tematiche più specifiche da parte di ogni singolo dipendente e di volta in volta, i singoli responsabili del Servizio, potranno adattare le esigenze per i piani di formazione.

È stata effettuata inoltre la formazione sulla prevenzione infortuni da parte del RSPP.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Vernazza ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Comune di Vernazza

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 99 del 23/9/2021.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio" a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", pari a n. 55 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, pari quindi a 18 processi all'anno per il triennio 2023 - 2025. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il Comune di Vernazza a fine anno 2023 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell'Allegato 4 – Report Monitoraggio 2023 su PTPCT. I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento dell'Allegato 2 "Piano dei Rischi 2024".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

Comune di Vernazza

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- l'OIV/Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

Il Comune di Vernazza intende somministrare i questionari di gradimento per la rilevazione della qualità percepita sia sui servizi esterni che interni a partire dal 2024.

Allegati

Allegato 1 *obiettivi di performance*

Allegato 2 *disciplina della prevenzione della corruzione e di trasparenza*

Allegato 2.1 *trattamento del rischio corruttivo*

Allegato 2.2 *monitoraggio rischio corruttivo*

Allegato 2.3 *mappa della trasparenza*

Allegato 3 *programma delle azioni positive*