Comune di Verceia

Provincia di SONDRIO

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 06-02-2025

INDICE DEL DOCUMENTO

INTRODUZIONE – IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 3

Struttura e composizione 3

Compiti e Responsabilità 4

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE 5

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 14

SOTTO-SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE 14

SOTTO-SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 17

SEZIONE 3 – CAPITALE UMANO 25

SOTTO-SEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA 25

SOTTO-SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 27

SOTTO-SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 28

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO 35

INTRODUZIONE – IL 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

"... è 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 effetti[1]va 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]	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☒	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		☒		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		☒		☒

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

[2] Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE	**COMUNE DI VERCEIA**
INDIRIZZO	Via Nazionale n.1542- 23020 VERCEIA (SO)
SINDACO	Della Bitta Alessio
PARTITA IVA	00104660147
CODICE FISCALE	00104660147
CODICE ISTAT	014075
PEC	protocollo.verceia@cert.provincia.so.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.verceia.so.it
ABITANTI (al 31/12/2024)	1.082 abitanti
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	6

Il Comune di VERCEIA si trova nella Regione Lombardia, in Provincia di Sondrio, di cui è uno dei 78 Comuni che ne fanno parte e confina con i Comuni di Dubino, Novate Mezzola della Provincia di Sondrio e Sorico della Provincia di Como.

Del territorio comunale, che fa parte della Comunità Montana della Valchiavenna.

Il territorio Comunale tipicamente montano si estende su una superficie di circa 11,17 Km. quadrati, ad una altitudine media di 200 (250) metri sul livello del mare, nella parte in cui si sviluppa l'agglomerato urbano abitato della zona lungolago, ha una escursione altimetrica che varia dai 199 metri sino ai 2050 metri delle cime delle montagne che si trovano nelle immediate vicinanze e nel territorio comunale.

Questo territorio comunale si trova collocato nella parte più a Sud Ovest della Provincia di Sondrio.

I suoi confini territoriali sono disegnati a Nord, a Sud ed a Est, in modo naturale dalla cima delle montagne che fanno parte del territorio, ad Ovest invece il confine è disegnato al centro del Lago di Mezzola.

Di conseguenza a questa situazione territoriale che non ha zone pianeggianti su cui effettuare coltivazioni agricole, l'unica risorsa agricola disponibile è reperibile nei boschi che sovrastano e coprono la maggiore parte del territorio comunale, infatti, la risorsa economica che permane nel tempo e che ha da sempre vitalizzato questo centro, è determinata dalla agricoltura non tradizionale, in quanto il terreno è impervio e per renderlo fertile c'è bisogno di lavorazioni faticose e continue, per ottenere quei pochi prodotti, ma di alta qualità, come: vino, formaggio e salumi.

Una presenza legata in maniera intima alla situazione geografica e ambientale è il fenomeno della variabilità del tempo che risente per parecchi giorni all' anno, delle correnti impresse dai venti che solcano in un verso e nell'altro, il Lago di Mezzola, in un silenzio naturale, e che accompagna la vita dei "verceiesi".
In questa ambientazione territoriale, di antica tradizione lacustre e montanara, hanno comunque trovato spazio alcune attività turistiche, piccole imprese, attività artigianali e commerciali che apportano un piccolo e significativo contributo alla economia locale.
Comunque, dato che questa situazione è contenuta e limitata, questo territorio non assorbe interamente la manodopera locale e di conseguenza, si assiste quotidianamente al fenomeno del pendolarismo dei lavoratori verso le vicine Milano, Lecco e verso la vicina Svizzera.
Per quanto riguarda la situazione viaria e di collegamento, questo territorio comunale, data la conformazione naturale, è attraversato dalla Strada Statale n° 36 "Dello Spluga" e dalla Ferrovia che, corrono parallelamente sul lungolago, entrambe collegano Verceia ai centri di Lecco e di Milano verso Sud e il confine con la Svizzera verso Nord.
Questa strada Statale transita nell'abitato di Verceia e permette di raggiungere i centri più importanti in breve tempo e di conseguenza, nelle ore più significative per i trasferimenti della popolazione pendolare, che si sposta per raggiungere il posto di lavoro, apporta un significativo incremento del traffico veicolare che comunque interessa in modo significativo la zona centrale del paese.
In particolare, che c'è da notare che nel paese non ci sono impianti semaforici, esistono solamente dei passaggi a livello che servono esclusivamente per collegare la parte residenziale sul lungo lago e l'agglomerato urbano principale del paese che, viene anche collegato tramite dei sottopassaggi ciclo pedonali che attraversano sia la Strada Statale che la ferrovia, evitando così passaggi difficoltosi e pericolosi per la cittadinanza.
Anche la strada statale è stata adattata alle condizioni di sicurezza, infatti troviamo che nei punti in cui si sviluppava sul lungo lago in maniera difficoltosa, con passaggi a livello ferroviari, sede stradali strette e pericolose per l'eventuale caduta di sassi dalla montagna, la strada è stata deviata con la costruzione delle gallerie, a Nord ed a Sud che permettono una circolazione auto veicolare più sicura e di conseguenza, più scorrevole.

Con questa soluzione, sono stati beneficiati anche i ciclisti che si trovano ad attraversare il territorio comunale nel tratto del lungolago, infatti nelle zone in cui sono state costruite le gallerie stradali e la vecchia Strada Statale è stata declassata, la strada è diventata una pista ciclabile protetta che, mantenendo il percorso sul lungolago, congiunge il confine con il Comune di Dubino verso Sud, con il confine con il Comune di Novate Mezzola verso Nord.

Pertanto, questo territorio, dotato di stazione ferroviaria, lo si può considerare comunque con un buon grado di collegamento della viabilità e, per le condizioni ambientali e meteorologiche, con una buona vivibilità da parte dei cittadini.

Va tenuto conto, inoltre, che ci sono diversi fabbricati importanti da recuperare e da riqualificare, da destinare anche ad un uso turistico in quanto che non ci sono aree che possono essere destinate ad una edilizia residenziale, industriale e commerciale, data la condizione territoriale che limita il territorio lacustre e quello montano, pertanto rimane la possibilità di prevedere una dinamica di carattere residenziale che, con il recupero dei fabbricati esistenti nelle condizioni architettoniche e ambientali, sicuramente apporterà a delle modifiche in crescita dell'andamento demografico nei periodi stagionali, per effetto della buona vivibilità sociale ed economica di questo territorio.

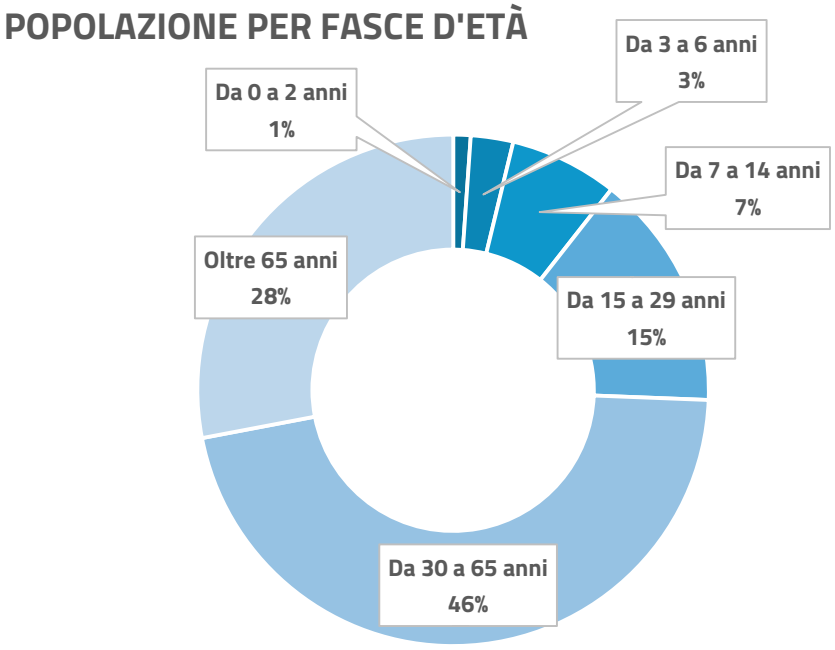
POPOLAZIONE LEGALE AL CENSIMENTO DEL 09/10/2011 N.1.093

L'analisi della composizione demografica locale è importante in quanto evidenzia le tendenze della popolazione del territorio e pertanto l'ente deve essere in grado di interpretarle al fine di pianificare e offrire alla collettività i servizi di cui ha bisogno. L'andamento demografico nel suo complesso ma anche l'analisi per classi di età, per sesso sono fattori importanti che incidono sulle decisioni dell'ente e sull'erogazione dei servizi.

L'andamento della popolazione nel periodo 2020-2023 è risultata la seguente:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione al 31.12	1.074	1.074	1.072	1.073	1.087	1.082

	31/12/2024	%
Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	528	48,80%
Femmine	554	51,20%
Totale	**1.082**	**100,00%**
Composizione per età		
Da 0 a 2 anni	12	1,11%
Da 3 a 6 anni	29	2,68%
Da 7 a 14 anni	74	6,84%
Da 15 a 29 anni	162	14,97%
Da 30 a 65 anni	502	46,40%
Oltre 65 anni	303	28%
Aggregazioni famigliari		
Nuclei famigliari	498	N.A.
Comunitari ed Extra-comunitari	49	4,53%
Nati nell'anno	6	0,55%
Morti nell'anno	11	1,17%



LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA POPOLAZIONE (CENSIMENTO DEL 2011)

Livello di istruzione della popolazione residente	Laurea	3.04 %
	Diploma	31,37 %
	Lic. Media	31,27 %
	Lic. Elementare	28,33 %
	Alfabeti	5,78 %
	Analfabeti	0,20 %

RISULTANZE DEL TERRITORIO

CATEGORIA DATO	DESCRIZIONE	U.M.	IMPORTO
RISORSE IDRICHE	Laghi	Kmq	1
	Fiumi e torrenti	Kmq	1
STRADE	Statali	Km	1
	Provinciali	Km	0
	Comunali	Km	10
	Vicinali	Km	0
	Autostrade	Km	0

CATEGORIA DATO	DESCRIZIONE	SI/NO	SE "SI" DATA ED ESTREMI DEL PROVVEDIMENTO DI APPROVAZIONE
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI	Piano di Governo del Territorio (P.G.T.) adottato	**SI**	**Delibera consiglio comunale n.10 del 29/04/2024**
	Piano regolatore approvato	**SI**	**Delibera consiglio comunale n.23 del 22/09/2011**
	Programma di fabbricazione	NO	
	Piano edilizia economica e popolare	NO	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI	Industriali	NO	
	Artigianali	NO	
	Commerciali	NO	
	Altri strumenti (specificare)	NO	

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	**SI**

STRUTTURE OPERATIVE

TIPOLOGIA	ULTIMO ESERCIZIO CHIUSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Scuole				
Scuole materne (Nr. 1)	100 posti	100 posti	100 posti	100 posti
Scuole elementari (Nr. 1)	75 posti	75 posti	75 posti	75 posti
Servizio idrico, rete fognaria, aree verdi ed altri servizi				
Rete Fognaria	12 Km	12 Km	12 Km	12 Km
di cui BIANCA	5 Km	5 Km	5 Km	5 Km
di cui NERA	3 Km	3 Km	3 Km	3 Km
di cui MISTA	4 Km	4 Km	4 Km	4 Km
Esistenza depuratore	**SI**	**SI**	**SI**	**SI**
Rete acquedotto	14 Km	14 Km	14 Km	14 Km
Attuazione servizio idrico integrato	**SI**	**SI**	**SI**	**SI**
Aree verdi, parchi, giardini	3	3	3	3
	10 hq	10 hq	10 hq	10 hq
Punti luce illuminazione pubblica	210	210	210	210
Rete gas	11 Km	11 Km	11 Km	11 Km
Servizio di Raccolta Rifiuti				
Raccolta rifiuti in quintali	4.096 q	4.096 q	4.096 q	4.096 q
di cui CIVILE	4.096 q	4.096 q	4.096 q	4.096 q
di cui INDUSTRIALE	0 q	0 q	0 q	0 q
Raccolta Differenziata	**SI**	**SI**	**SI**	**SI**
Esistenza discarica	**SI**	**SI**	**SI**	**SI**
Mezzi di trasporto				
Mezzi operativi	1	1	1	1
Veicoli	2	2	2	2
Dispositivi elettronici				
Centro elaborazione dati	**SI**	**SI**	**SI**	**SI**
Personal computer	7	7	7	7
Altre strutture (specificare)	n.1 fotocopiatore -stampante-scanner laser rete, n.1 stampante laser, n.1 stampante a colori getto d'inchiostro, n.1 stampante ad aghi, una macchina rilegatrice a caldo, n. 1 video proiettore.			

ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI - ORGANISMI GESTIONALI

Denominazione	UM	ESERCIZIO IN CORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
		Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Consorzi	nr.	3	3	3	3
Aziende	nr.	0	0	0	0
Istituzioni	nr.	0	0	0	0
Società di capitali	nr.	3	3	3	3
Concessioni	nr.	2	2	2	2

Denominazione Consorzio/i

- CONSORZIO TURISTICO VALCHIAVENNA - COMUNI VALCHIAVENNA
- CONSORZIO BACINO IMBRIFERO DELL'ADDA - BIM SONDRIO - COMUNI PROVINCIA DI SONDRIO
- CONSORZIO ENERGIA CEV – VERONA - COMUNI REGIONE VENETO E LOMBARDIA
- Servizi gestiti in concessione

- GESTIONE CANONE UNICO AL 31/12/2025
- GESTIONE MANUTENZIONE E DISTRIBUZIONE ENERGIA ELETTRICA AD USO ILLUMINAZIONE LAMPADE VOTIVE DI TOMBE, LOCULI E CELLE OSSARIO CIMITERO

Soggetti che svolgono i servizi

- SOC. SAN MARCO SONDRIO (subentro a MAZAL)
- SOC.SAIE di Casciago

ACCORDI DI PROGRAMMA E ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA

ACCORDO DI PROGRAMMA
Oggetto: **Accordo di programma gestione associata sentieristica di valle** *Altri soggetti partecipanti:* **Comuni Valchiavenna – C.M.**

ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA

ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA
OGGETTO: Gestione area portuale Verceia e demanio lacuale **Altri soggetti partecipanti:** Autorità di Bacino del Lario e laghi Minori - Varenna **Impegni di mezzi finanziari:** 4.000,00 **Durata (Indicare la data di sottoscrizione):** 10/02/2006

SERVIZI GESTITI IN FORMA ASSOCIATA

TIPOLOGIA	COMUNI ASSOCIATI
Convenzione tra la Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna ed i Comuni del Distretto di Chiavenna per la gestione associata di funzioni comunali concernenti gli interventi sociali in attuazione dell'articolo 6, comma 1 della Legge 08/11/2000, n. 328.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione per la regolazione dei rapporti tra i comuni ricompresi nell'ambito territoriale Como 3 per l'affidamento al Comune di Sondrio delle funzioni di stazione appaltante per l'individuazione del soggetto gestore del servizio di distribuzione del gas naturale.	Comune di Sondrio (capofila) ed alcuni comuni della provincia di Sondrio
Convenzione Servizio associato del nucleo di valutazione unico.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione tra la Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna ed i Comuni del Distretto di Chiavenna per la gestione in forma associata del servizio di protezione civile.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione tra la Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna ed i Comuni del Distretto di Chiavenna per la gestione in forma associata dello sportello unico per le attività produttive.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione per la Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna ed i Comuni del Distretto di Chiavenna, delle funzioni catastali di cui all'art. 3 comma 2, lettera A) del DPCM 14.6.2007 (opzione di 1^ livello).	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione fra la Comunità Montana ed i comuni della Valchiavenna per il funzionamento e la gestione del sistema bibliotecario della Valchiavenna.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione fra la Comunità Montana ed i comuni della Valchiavenna per l'esercizio associato del servizio sistemi informativi e cartografici - portale della Valchiavenna.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna
Convenzione con Comunità montana Valchiavenna e comuni della Valchiavenna per la gestione ufficio per la transizione digitale in attuazione del cad- codice dell'amministrazione digitale.	Comuni Mandamento Comunità Montana Valchiavenna di Chiavenna

ANALISI DELLA STRATIFICAZIONE URBANA

Il centro di Verceia:

- è caratterizzato da una immagine montanara e rurale, in particolare modo nelle parti vecchie della realtà paesana e delle frazioni, le costruzioni più moderne e sfarzose sono nascoste e confuse in un tessuto urbano che non le evidenzia, in particolare si intravede come le ricostruzioni e i rimaneggiamenti siano in sintonia con l'ambiente che le circonda;
- presenta un assetto urbanistico che ancora preserva i segni della sua storia, determinata dalla condizione territoriale, mantenendo prevalentemente l'orografia del paesaggio con cascine rurali

costruite con i sassi che il territorio rende, con strade che seguono un percorso preciso, dettato dalla storia e dall'ambiente naturale, infatti la maggiore parte delle costruzioni si trova sulla parte più bassa del territorio dove la pendenza territoriale è più dolce; lo sviluppo residenziale è avvenuto con una realizzazione con strade tortuose che si congiungono con la parte storica costruita in modo irregolare sui percorsi dei sentieri che poi sono diventati strade;

- mantiene in prevalenza l'orografia del paesaggio circostante con case articolate incastonate nella montagna e che conservano le loro caratteristiche strutturali che sono perno di tutte le attività manuali, agricole e artigianali del tempo passato;

Come tutti i centri sparsi nel territorio della Provincia di Sondrio, della Comunità Montana della Valchiavenna, Verceia conserva un patrimonio culturale che non è composto solamente da complessi abitativi sopravvissuti nel tempo e nel contesto urbanistico, ma è composto dalle persone residenti che sono nate e cresciute su queste terre e che mantengono le loro radici ben attaccate al terreno.

Questo patrimonio non deve essere disperso, ma bensì deve essere mantenuto, ricostruito e conservato perché è parte integrante della storia culturale del luogo.

In particolare, si dovranno recuperare le zone e gli spazi nati a misura d'uomo come le vecchie cascine, i borghi antichi che sono i luoghi privilegiati per le relazioni umane; queste costruzioni mantengono le caratteristiche di un tempo nei materiali, nelle pietre, nella colorazione dei fabbricati, negli intonaci grezzi e colorati, nelle architetture dei fabbricati e delle cascine tipiche della montagna lombarda.

CENSIMENTO 2011			
INDICI E OSSERVAZIONI	**VERCEIA**	**LOMBARDIA**	**ITALIA**
Partecipazione maschile al mercato del lavoro leggermente superiore alla media nazionale	**57,4**	64,1	60,7
Partecipazione femminile al mercato del lavoro, inferiore alla media nazionale	**36,8**	46,1	41,8

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, il Comune di VERCEIA ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione

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

PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	E.Q. Personale	**PEG** **PDO** **PIANO DELLE PERFORMANCE**

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	E.Q. Personale	**VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO**
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	E.Q. Personale	**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

SOTTO-SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

La 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 performance[3].

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

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance 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 Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, pari opportunità, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

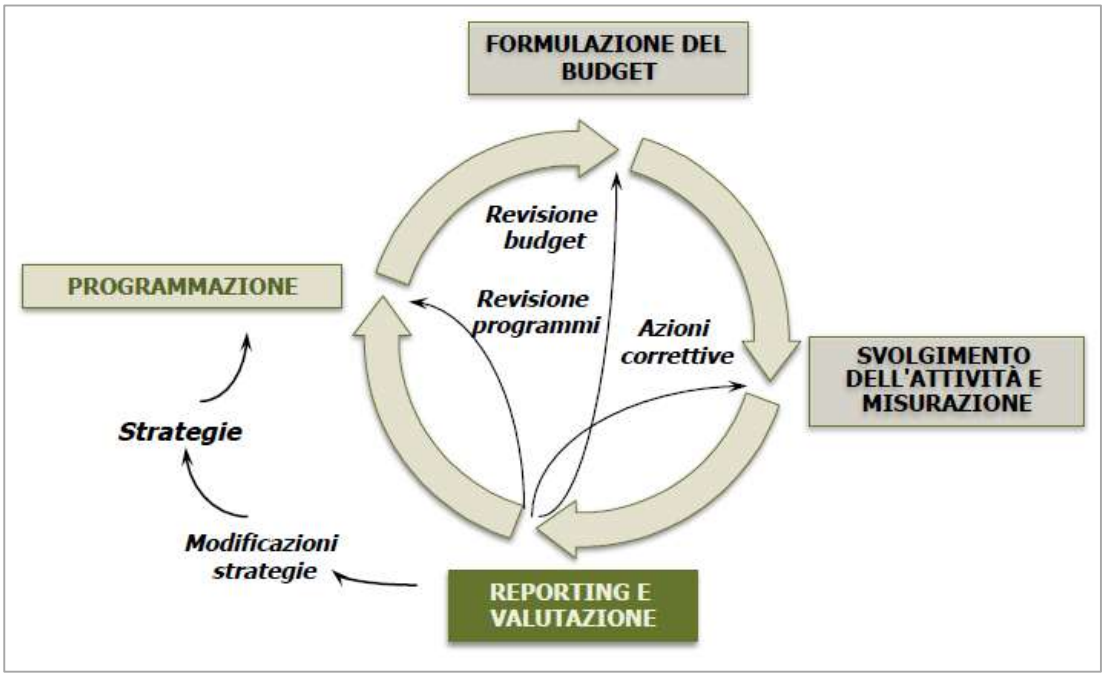
a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
c) la semplificazione delle procedure;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

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.

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'individuazione ad inizio mandato ed annualmente di obiettivi strategici e di obiettivi innovativi ed a consuntivo la rilevazione di quanto raggiunto, risponde all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Amministrazione comunale.



Il ciclo della performance | L'ambito controllo di Gestione | Fonte Anthony, Young 1992

Il **Piano delle Performance** costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operative alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiuge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

→ ***Allegato 1 – Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano delle Performance)***

SOTTO-SEZIONE 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 di prevenzione della corruzione e di trasparenza**".

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2025) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed 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 (V) 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 (VI). 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. Tali misure sono richiamate nelle schede specifiche di ciascun obiettivo della sottosezione 2.2. 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

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO DELL'OBJ
01	02. Segreteria Generale	Altre procedure di affidamento Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Provvedimenti di tipo concessorio Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B AREA C AREA F	**Obj 1.** Privacy e trattamento dei dati personali: adeguamento alle nuove disposizioni legislative **Obj 2.** Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni **Obj 10.** Controlli partecipazioni societarie **Obj 11.** Garantire una gestione efficace, efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale	Altre procedure di affidamento Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
01	03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione delle entrate e delle spese Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati	AREA E AREA D	**Obj 6.** Tempi medi di pagamento e piano dei flussi di cassa **Obj 9.** Gestione virtuosa del bilancio **Obj 12.** Miglioramento efficienza ufficio tributi	Gestione delle entrate e delle spese Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati
01	05. Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Provvedimenti di tipo concessorio Gestione dei beni patrimoniali e demaniali	AREA C AREA E	**Obj 5.** PNRR **Obj 16.** Lavori pubblici e urbanistica **Obj 17.** Riqualificazione ed efficienta-mento energetico	Provvedimenti di tipo concessorio Gestione dei beni patrimoniali e demaniali
01	07. Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA F	**Obj 13.** Gestione servizi demografici: carta di identità elettronica (C.I.E.), donazione organi, DAT, servizi cimiteriali, stato civile, elettorale, ANPR, innovazione.	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	**08. Statistica e sistemi informativi**	**Programmazione** **Progettazione** **Selezione del contraente** **Altre procedure di affidamento** **Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto** **Esecuzione del contratto** **Rendicontazione del contratto**	**AREA B**	**Obj 3.** Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on line **Obj 8.** Accessibilità	**Programmazione** **Progettazione** **Selezione del contraente** **PROCEDURA DI AFFIDAMENTO DIRETTO o NEGOZIATA** **Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto** **Esecuzione del contratto** **Rendicontazione del contratto**
01	**10. Risorse umane**	**Conferimento incarichi extra-istituzionali** **Progressione di carriera** **Reclutamento del personale** **Gestione economica del personale** **Gestione giuridica del personale** **Conferimento di incarichi di collaborazione** **Nomina Specifiche particolari** **Responsabilità e nomina titolari di P.O.**	**AREA A** **AREA D** **AREA G**	**Obj 4.** Pari Opportunità **Obj 7.** Piano di formazione	**Conferimento incarichi extra-istituzionali** **Progressione di carriera** **Reclutamento del personale** **Gestione economica del personale** **Gestione giuridica del personale** **Conferimento di incarichi di collaborazione** **Nomina Specifiche particolari** **Responsabilità e nomina titolari di P.O.**

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
03	01. Polizia locale e amministrativa	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA C AREA F	Obj 18. Tutela del territorio Obj 19. Sicurezza, decoro	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
08	01. Urbanistica e assetto del territorio	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Conferimento di incarichi di collaborazione Pianificazione Comunale generale Pianificazione attuativa Permessi di costruire convenzionati Rilascio o controllo dei titoli abilitativi (CIL, CILA, permessi di costruire, SCIA, contributi di costruzione) Vigilanza in materia edilizia	AREA C AREA G AREA I	**Obj 16.** Lavori pubblici e urbanistica	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Conferimento di incarichi di collaborazione Pianificazione Comunale generale Pianificazione attuativa Permessi di costruire convenzionati Rilascio o controllo dei titoli abilitativi (CIL, CILA, permessi di costruire, SCIA, contributi di costruzione) Vigilanza in materia edilizia
09	01. Difesa del suolo	Conferimento di incarichi di collaborazione	AREA G	**Obj 16**. Lavori pubblici e urbanistica	Conferimento di incarichi di collaborazione

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
10	**05. Viabilità e infrastrutture stradali**	**Programmazione** **Progettazione** **Selezione del contraente** **Altre procedure di affidamento** **Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto** **Esecuzione del contratto** **Rendicontazione del contratto** **Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo**	**AREA B** **AREA C**	**Obj 14.** Mantenere il patrimonio esistente - garantire la cura e la tutela del verde pubblico **Obj 15.** Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi garantire un maggior presidio del territorio	**Programmazione** **Progettazione** **Selezione del contraente** **Altre procedure di affidamento** **Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto** **Esecuzione del contratto** **Rendicontazione del contratto** **Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo**
11	**01. Sistema di protezione civile**	**Programmazione** **Progettazione** **Selezione del contraente** **Altre procedure di affidamento** **Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto** **Esecuzione del contratto** **Rendicontazione del contratto** **Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo**	**AREA B** **AREA C**	**Obj 18.** Tutela del territorio	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
11	01. Sistema di protezione civile	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B AREA C	**Obj 18.** Tutela del territorio	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo
11	02. Interventi a seguito di calamità naturali	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B AREA C	**Obj 16.** Lavori pubblici e urbanistica	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
17	01. Fonti energetiche	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	AREA D	Obj 15. Riqualificazione ed efficientamento energetico	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi

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.

SOTTO-SEZIONE 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.

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.

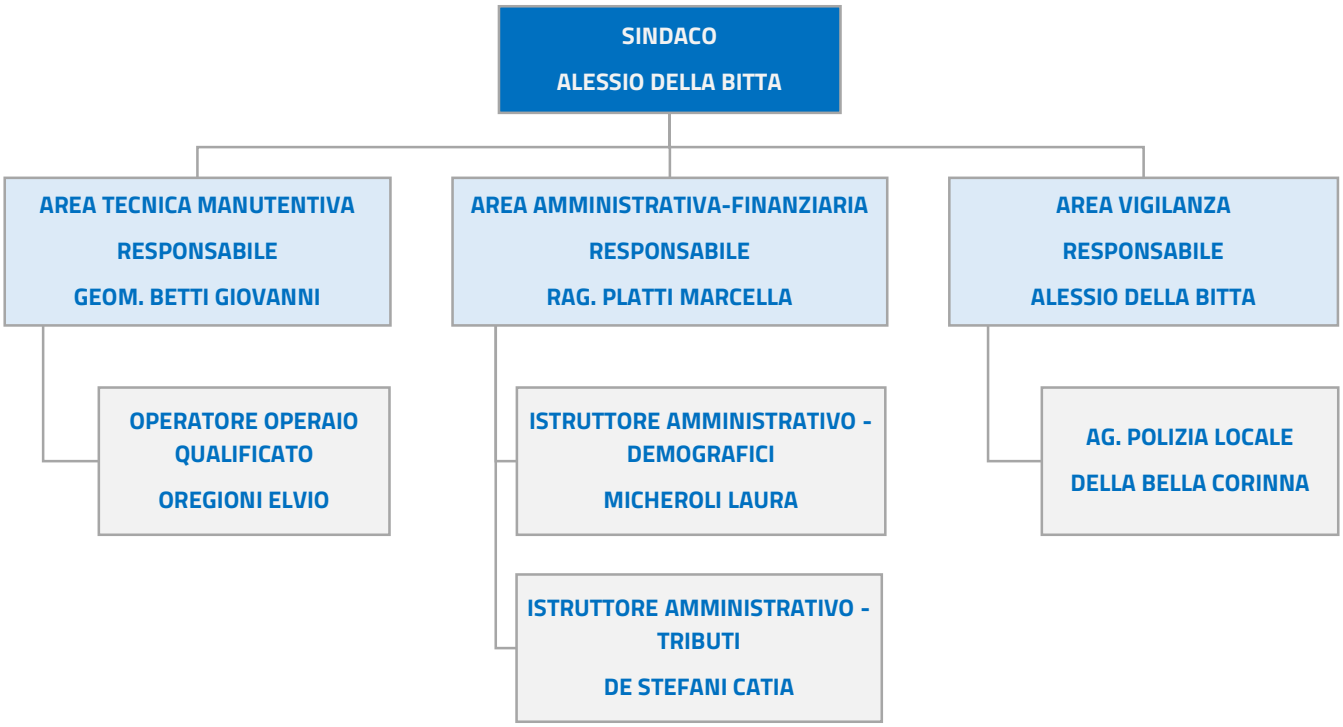
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

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° 43 del 26/05/2011 e s.m.i.) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree e Uffici.

Organigramma

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 Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° 37/2019).



Il Comune di VERCEIA (SO) esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data del 1.1.2025, la dotazione organica del Comune di VERCEIA (SO) è di

- n. 7 dipendenti a tempo indeterminato, di cui :
- n. 2 Elevate qualificazioni
- n. 1 Segretario Comunale

La struttura organizzativa comunale è dunque articolata in n. 3 Aree e Uffici:

- Area Amministrativa – Economica – Tributi:
    - responsabile Platti Marcella Ufficio Amministrativo - Ragioneria
    - dipendente Micheroli Laura Uffici Demografici – Protocollo
    - dipendente De Stefani Catia Ufficio Tributi
- Area Tecnica:
    - responsabile Betti Giovanni Ufficio LLPP – Edilizia Privata - Manutenzion

- dipendente Oregioni Elvio – Operaio – Manutenzioni – gestione RSU

- Area Polizia Locale:
  - responsabile Della Bitta Alessio - Sindaco
  - dipendente Della Bella Corinna Agente di PL

SOTTO-SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 6 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2025, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

L'Ente ha inoltre stabilito di procedere alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 predisponendo, in caso di necessità:

- l'accordo di Lavoro da remoto
- la Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto o l'adeguamento del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica –Norme di Accesso
- l'informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017

L'Ente individua le attività da poter rendere anche da remoto ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

In caso di necessità di attivazione, il Comune di Verceia, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

SOTTO-SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si riporta, pertanto, quanto inserito nel programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 adottato da questa amministrazione comunale unitamente all'approvazione del D.U.P.S. 2025-2027 (NOTA DI AGGIORNAMENTO) – Delibera consiglio comunale n. del 28/12/2024:

PREMESSA – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure hanno innovato profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Per una migliore comprensione delle voci da considerare per il calcolo della capacità assunzionale dell'ente, si riporta quanto indicato nell'articolo 2 del citato decreto in merito alle seguenti definizioni:

spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";

entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1, del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consentono l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che questo Ente rientra nella fascia demografica "b)" relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del 28,60%.

Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

comma 1 "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia "b" - comuni da 1.000 a 1.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
d) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, relativamente al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Inoltre, il D.M. 17 marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018". Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33.

La normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

È opportuno infine ricordare che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025 – 2027

Verificato a tale riguardo che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 28,60%, il Comune di Verceia può incrementare per l'anno 2025, fino al 35% della spesa di personale registrata nel 2018, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il valore soglia del 28,60% indicato in Tabella 1 di cui all'art.4, comma 1, come meglio esplicitato nei sottoindicati prospetti:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2021/2023				
ANNO:	**2021**	**2022**	**2023**	**MEDIA**
Titolo I -II-III	€ 951.430,05	€ 1.037.279,04	€ 1.153.956,17	**€ 1.047.555,09**
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione anno 2024:				€ 30.719,00
Media delle entrate correnti nel triennio 2021/2023 al netto del FCDE anno 2020:				€ 1.016.836,09
Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP Rendiconto anno 2023:				€ 224.717,59

Rapporto tra $\frac{\textbf{Spesa di personale anno 2023 } (€\ 224.717{,}59)}{\textbf{Media entrate correnti 2021/2023 al netto FCDE 2023 } (€\ 1.016.836{,}09)} = 22{,}10\%$

Calcolo del limite della capacità assunzionale di fascia "b" anni 2025 – 2026 – 2027 - Tabella 2:

Spesa di Personale anno 2018	2025 35%	2026 35%	2027 35%
€ 180.248,57	€ 63.087,00	€ 63.087,00	€ 63.087,00

Le percentuali ed i relativi importi si intendono comprensivi di quelli relativi agli anni precedenti.

Calcolo del limite effettivo della capacità assunzionale per l'anno 2025, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1:

Media entrate correnti 2021/2023 al netto FCDE 2024	€ 1.016.836,09
Limite percentuale incremento spesa personale fascia "c" Tabella 1	28,60%
Calcolo soglia limite ente di fascia "b": € 1.016.836,09x 28,60% =	€ 290.815,12
Spesa personale rendiconto anno 2023	€ 224.717,59
Limite di spesa assunzionale 2025 (35% di € 180.248,57)	€ 63.087,00 TEORICO
Limite di spesa assunzionale 2025 CALMIERATO € 290.815,12-224.717,59	€ 66.097,53 CALMIERATO
SPESA GIA' UTILIZZATA PER ASSUNZIONE A T. INDETERMINATO ANNO 2022 AGENTE POLIZIA LOCALE (aggiornato con aumenti 2024)	€ 33.379,00
Limite di spesa assunzionale anno 2025 (residuo)	€ 29.708,00

Accertato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "*virtuosi*" che nel corso dell'esercizio 2025 possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite delle percentuali indicate in Tabella 2, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1, che corrisponde alla somma di € 29.708,00, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché nel rispetto del limite della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013.

Si rileva, infine, che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2025-2027 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione rientrano le cessazioni dal servizio per dimissioni a seguito di pensionamento, che sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni. Secondo quanto appreso dall'ufficio gestione del personale nel corso dell'annualità 2026 si registrerà il collocamento a riposo di n.1 dipendente "Operatore esperto" che si intende sostituire nel 2026 con una figura di pari livello

Figura	Data cessazione anno 2026* presunta
Operatore Esperto	30/07/2026

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2026	n.1 operaio – Area degli operatori esperti (in sostituzione per turnover)	Assunzione con procedura di mobilità volontaria, oppure concorso, oppure utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti.	€ 0,00 in quanto si tratta di sostituzione di un dipendente che raggiunge il pensionamento.
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale…" e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 20.561,00 per il Comune di Verceia.

Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento, se non per esigenze eccezionali e indifferibili.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Verceia è la seguente:

Area	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati	N posti vacanti
Operatore esperto	Operatore esperto	1	1	0
Istruttore	Istruttore tecnico Istruttore Agente P.L. Istruttore Amministrativo	1 1 2	4	0
Funzionari ed elevata qualificazione	Istrutt. Direttivo contabile Istrutt. Direttivo Tecnico	1 1	1 0	0 1
Totali		**7**	**6**	**1**

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari a € 265.346,00 di cui € 180.676,39 soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali, previste in base al Dm 17/3/2020, ancora a disposizione dell'Ente per l'anno 2025 sono pari ad € 29.708,00.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE			
TIPOLOGIA INTERVENTO	**INTERVENTI FORMATIVI**	**MODALITÀ ESECUTIVE**	**PERSONALE COINVOLTO**
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Anticorruzione	Corso on line con fornitore esterno	tutti
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Corsi specifici di Settore	Corso on line con fornitore esterno	5

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 VERCEIA 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, 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).

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. 7 del 19/01/2019.

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".

[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).

In particolare, per il triennio 2025 - 2027, 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. 47 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, pari quindi a 16 processi all'anno per il triennio 2025 -2027. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2025 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 monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione a partire dal 2025, così come previsto dal DM n. 132/2022.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dalle Posizioni Organizzative), 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.