



COMUNE di
VARESE LIGURE
(Provincia della Spezia)

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025/2027

Approvato con delibera di Giunta comunale n° 17 in data 31.03.2025 –

INDICE

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	9
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO-PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	12
SEZIONE 3: CAPITALE UMANO.....	21
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	27
Allegati.....	30

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il **Piano della performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, il **Piano organizzativo del lavoro agile** e il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La disciplina vigente prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui i comuni, adottino il Piano , integrato di attività e organizzazione (PIAO costituito dalle seguenti sezioni coordinate, collegate e coerenti tra loro: Sezioni Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, Organizzazione e Capitale umano e Monitoraggio).

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per

la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio

Al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi che possano dedicarsi al relativo adempimento, l'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 31 del 30 Gennaio 2025 ha inteso fornire indicazioni operative per per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti,

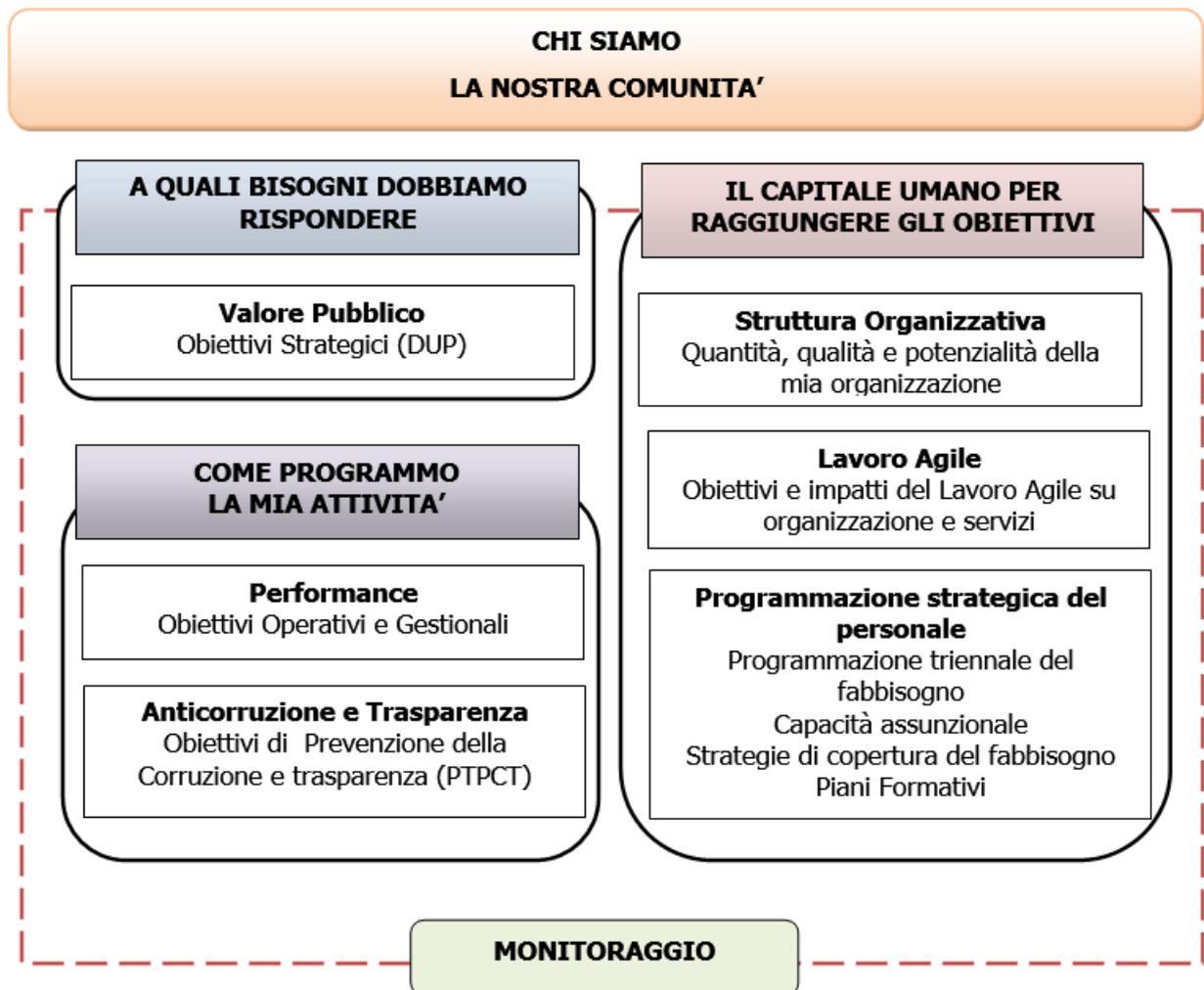
descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 25.02.2025 ed il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 25.02.2027 nonché con la delibera ANAC n. 31/2025.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Struttura e composizione



SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	Comune di Varese Ligure
INDIRIZZO	Via Mario Caranza, 36 – 19028 Varese Ligure (SP)
SINDACO	Mauro RATTONE
PARTITA IVA	00197950116
CODICE FISCALE	00197950116
CODICE ISTAT	011029

PEC	protocollo.vareseligure@legalmail.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.vareseligure.sp.it
ABITANTI (al 31/12)	1762
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	10

1.1 Analisi del contesto esterno

Varese Ligure è il Comune più settentrionale della Provincia della Spezia, è situato nell' Alta Val di Vara; è il più esteso della provincia spezzina occupandone il 15% dell'intero territorio con **136,59kmq**. Con una densità di 13, 15 abitanti per Km² la popolazione, analogamente alla tendenza delle aree interne liguri, ha subito un lungo e consistente calo demografico nel corso degli ultimi decenni proseguito nell'ultimo ventennio che lo ha visto passare dagli oltre 2300 di inizio secolo agli attuali **1762** abitanti (dato al 31/12/2024) di cui:

maschi n. **885** e femmine n. **877**

in età prescolare (0/5 anni) n. **41**

in età scuola obbligo (6/16 anni) n. **117**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **153**

in età adulta (30/65 anni) n. **793**

oltre 65 anni n. **658**

L'economia è basata prevalentemente sull'agricoltura. All'attività di allevamento bovino, si è aggiunta la coltivazione bio, che ha portato la Val di Vara e Varese Ligure in particolare, ad assumere la denominazione di Valle del Biologico.

Nido infanzia con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **32**

Scuole primarie con posti n. **57**

Scuole secondarie di primo grado con posti n. **42**

Strutture residenziali per anziani n. **0**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **1**

Rete acquedotto Km **22,40**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. **230**

Rete gas Km **0,00**

Discariche rifiuti n. **0**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **4**

Veicoli di varia tipologia a disposizione n. **10**

IDENTITÀ: Il Comune di Varese Ligure è Ente Locale i cui poteri e funzioni trovano fondamento nella Costituzione della Repubblica italiana (Art.114). Il Comune, secondo quanto stabilito dal Testo unico degli Enti Locali (D. Lgs n. 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Lo Statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'Ente. In particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione, di

collaborazione con altri Enti, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni ed agli atti.

TERRITORIO: Il territorio del Comune di Varese Ligure è l'Ente con il territorio più esteso di tutta la provincia della Spezia. L'altitudine è di 353 mt. s.l.m. e, in particolare, è compreso tra una minima di 223 mt. e la massima di ben 1.581 metri sul livello del mare con un'escursione altimetrica complessiva di ben 1.358 metri. Il paese è circondato da montagne e distese boschive. Oltre al capoluogo comunale, insistono le seguenti frazioni e località: Comuneglia, Porciorasco, San Pietro Vara, Scurtabò, Buto, Caranza, Casareggio, Cassego-Villa, Cavizzano, Codivara, Codivilla, Costa, Costola, Ghiggè, Marchesano, Montale, Salino, San Carlo, Scauggia, Teviggio, Taglieto, Toceto, Valletti, Zane-ga.

Il territorio comunale confina con i seguenti Comuni: Maissana, Sesta Godano, Carro, Albareto, Tornolo, Borzonasca, Ne. Le principali risorse economiche sono le attività agricole, boschive, l'allevamento di bestiame e le attività turistico-ricettive. Non sono presenti industrie mentre il settore terziario è commisurato alle esigenze del territorio. Dall'avvenuto conseguimento nel 1999 della certificazione ambientale in accordo alla norma internazionale UNI EN ISO 14001 (primo Comune in Europa), seguita a breve dalla Registrazione secondo i requisiti del Reg. CE 761/2001 EMAS, sono stati ottenuti importanti traguardi ambientali:

- sono state abbracciate le tecniche dell'allevamento e dell'agricoltura biologica, potendo oggi contare su diverse decine di aziende che coltivano con il metodo biologico;
- è stato realizzato un impianto eolico;
- è stato ottenuto il premio come Migliore RE Partnership locale nell'ambito del concorso "Campaign for Take-Off Awards", organizzato dalla Commissione delle Comunità Europee, nel quadro della Campagna per il decollo delle fonti d'energia rinnovabile;
- il Comune è entrato nel progetto di Certificazione Ambientale di area vasta della Val di Vara, col ruolo di promotore di iniziative comuni di miglioramento ambientale nel comprensorio;
- sono state realizzate importanti opere di potenziamento del S.I.I. (reti acquedottistiche e fognarie, impianti di depurazione) e di impianti di gestione dei rifiuti (discarica Santalò);
- sono stati riqualificati i centri storici.

1.2 Analisi del contesto Interno

Il Sindaco Mauro RATTONE ha assunto la carica il 26 giugno 2024 per il mandato amministrativo 2024/2029.

GIUNTA COMUNALE

Sindaco Mauro Rattone

Vice Sindaco: **Gianmarco GIOSSO** Deleghe: arredo urbano, viabilità, frazioni e cimiteri

Assessore : **Silvana GHIGGERI** deleghe: trasporti, pubblica istruzione

CONSIGLIO COMUNALE

BADINI Gustavo Alessandro deleghe: turismo e commercio

CADEMARCHI LUIGINA

DI VENANZO Elena deleghe : personale

FIGONE CARLO

LUCCHETTI GIANCARLO

MARCONE MICHELA deleghe: cultura, sport, tempo libero

MOLINARI SABINA deleghe: agricoltura

MORALI Giancarlo deleghe: sanità e sociale

Presentazione delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato approvata con Delibera di Consiglio n. 28 del 26.06.2024.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

L'organigramma dell'Ente è stato in ultimo definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 Del 23.04.2024.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA alla data del 01.01.2025	
Numero Totale dipendenti	10
Composizione dei dipendenti	
Tipologia :	
Segretario in reggenza a scavalco	
Nomina Vice Segretario	NO
Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione	3
Di cui n. 3 conferiti a personale di ruolo	
Incarichi Gestionali conferiti al Segretario RPCT	SI
Servizi Sociali	
Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose	NO

2. SEZIONE : 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 semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 VALORE PUBBLICO

Questa sottosezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Di fatto gli obiettivi individuati nei principali atti programmatici dell'Ente, quali:

- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.Lgs. n. 267/2000);
- Piano anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009)

rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli indirizzi generali dell'Amministrazione e costituiscono indirizzo vincolante per rispondere ai bisogni della collettività ed alla creazione di valore pubblico secondo i programmi e gli obiettivi stabiliti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del

Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 25.02.2025 e che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 PERFORMANCE

Ai sensi dell'art.3, comma 1, lettera b) del D.M. n.132/2022, la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n.150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Il "Piano tipo", allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevede l'obbligatorietà della sottosezione di programmazione "Performance" per gli enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, nel rispetto dell'art. 10, co. 1 del D.Lgs. 150/2009 e dei molteplici pronunciamenti della giurisprudenza contabile che, hanno definito il piano della Performance "strumento obbligatorio", gli obiettivi connessi alla performance 2025 sono di seguito dettagliati:

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico : Adempimenti in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni D.Lgs. 33/2013 e in materia di anticorruzione.	AREA AMMINISTRATIVA
Obiettivo Mantenimento	
Indicatori di misurazione performance	Adempimenti obblighi pubblicazione
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Integrazione nell'ANPR – Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente dell'archivio Stato Civile: inserimento dati e aggiornamenti successivi.	AREA AMMINISTRATIVA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	
Obiettivo Mantenimento	
Indicatori di misurazione performance	
Numero certificati rilasciati	
Numero variazioni registrate	
Numero carte d'identità rilasciate	
Tempo medio iscrizione nuovi residenti	

<i>Tempo medio iscrizione nuovi nati</i>	
<i>Atti stato civile formati</i>	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Rispetto del limite della tempestività dei pagamenti.	AREA AMMINISTRATIVA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi , migliorare i tempi di pagamento.	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	

Obiettivo di valore Pubblico : Adempimenti in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni D.Lgs. 33/2013 e in materia di anticorruzione.	AREA FINANZIARIA
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	Adempimenti obblighi pubblicazione
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico adempimenti e scadenze documenti programmazione	AREA FINANZIARIA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	
<i>Predisp. e approvaz. bilancio prev. 2025/2027, conto cons. 2024 e relative trasmissioni BDAP</i>	
<i>Aggiornamento Scadenziario – adempimenti.</i>	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Rispetto del limite della tempestività dei pagamenti.	AREA FINANZIARIA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi , migliorare i tempi di pagamento.	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	

<i>Tempo emissione mandati di pagamento max 30 g.g se non diversamente concordato con le ditte.</i>	

Obiettivo di valore Pubblico : Adempimenti in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni D.Lgs. 33/2013 e in materia di anticorruzione.	AREA TECNICA
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	Adempimenti obblighi pubblicazione
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico adempimenti e scadenze documenti programmazione	AREA TECNICA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	
Obiettivo Mantenimento	

<i>Indicatori di misurazione performance</i>	
<i>Aggiornamento Scadenziario – adempimenti.</i>	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Rispetto del limite della tempestività dei pagamenti.	AREA TECNICA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi , migliorare i tempi di pagamento.	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	
Turnazione mattinatale e pomeridiana finalizzata alla copertura della linea scuolabus periodo Marzo/Dicembre	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Rispetto del limite della tempestività dei pagamenti.	AREA TECNICA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi , migliorare i tempi di pagamento.	

Obiettivo Mantenimento		
<i>Indicatori di misurazione performance</i>		
<i>Tempo emissione mandati di pagamento max 30 g.g se non diversamente concordato con le ditte.</i>		

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico	AREA TECNICA
Valore Pubblico Atteso : Migliorare l'efficienza nella amministrazione e nel funzionamento dei servizi	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	
<i>Numero contratti LL.PP</i>	
<i>Numero progetti Fondi</i>	
<i>Numero affidamenti lavori a trattativa diretta anno</i>	

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di valore Pubblico Sicurezza	AREA VIGILANZA

Valore Pubblico Atteso : Migliorare la sicurezza – Controllo del territorio	
Obiettivo Mantenimento	
<i>Indicatori di misurazione performance</i>	
Controlli, mediante pattugliamento del centro cittadino, per la verifica dell'ottemperanza alle disposizioni relative alle aree di sosta limitata	
Controlli, mediante pattugliamento del centro cittadino, per la verifica dell'ottemperanza alle disposizioni relative alle occupazioni di suolo pubblico	
Numero incidenti gestiti;	
Numero multe;	
Numero ricorsi;	
Numero passi carrabili autorizzati;	
N controlli su passi carrabili	
Numero verbali – sanzioni;	
Numero autorizzazioni temporanee occupazione suolo pubblico;	
Numero verbali – sanzioni	

Gli obiettivi di performance riportati nelle Tabelle di cui sopra potranno essere oggetto di ulteriori implementazioni in corso d'anno, ed integrati ulteriormente con target attesi. Il personale coinvolto è quello relativo all'appartenenza alle Aree Organizzative, assegnatarie degli obiettivi.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Aree di Rischio Mappature

Preso atto che nel corso del 2024 non si sono verificate le seguenti ipotesi:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative

- Modifiche organizzative rilevanti
- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

Il Comune di Varese Ligure conferma, per il 2025 e 2026, la sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza adottata nel corso del 2024.

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 nostro 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 3 "Programma 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 e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 3.

Gestione del Rischio e Trasparenza

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Varese Ligure è riepilogata nell'allegato 3.1 "Piano dei Rischi".

La sezione 2.3. del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce 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.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi - Allegato 3.2 Mappa della Trasparenza aggiornata ai sensi di quanto disposto dalla Deliberazione ANAC N. 7 del 17.01.2023).

Sia allega anche la nuova Mappa trasparenza 2025 redatta ai sensi di legge (v. Allegato 3.2)

Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, contenuti nel Piano triennale delle Azioni Positive approvato con Delibera di Giunta n. 67 del 24.05.2022 , 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”*:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali per adeguare eventuali significativi squilibri di genere (ove fossero eventualmente rilevati) nelle posizioni lavorative;

7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Si allega a tal proposito ultimo piano delle azioni positive adottate dall'Ente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 24.05.2022

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.

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 Generale/Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni di Elevata Qualificazione, mentre la nomina delle stesse 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 ai Responsabili 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 il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree.

Al 31.12.2024 l'organizzazione interna del Comune di Varese Ligure risulta così strutturata:

Numero	Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90	Area
Area Amministrativa		

1	Ruolo di Apicale	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni/Ex D
1	Istruttore Amm.vo	Area degli Istruttori/Ex C contratto P.Time
Totale n. 2		
Area Tecnica		
1	Ruolo di Apicale	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni/Ex D (personale in aspettativa non retribuita per Incarico ex art 110 Dlgs 267/2000 presso altro Ente)
1	Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori/Ex C
3	Operai	Area degli Operatori Esperti/Ex B
Totale n. 5		
Area Finanziaria		
1	E.Q. RESPONSABILE AREA	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni/Ex D
1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori/Ex C
Totale n. 2		
Area Vigilanza		
0	E.Q. RESPONSABILE AREA	Vacante
1	Agente polizia locale	Part time 50%
Totale n. 1		
10	TOTALE DIPENDENTI	

3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro-organizzazione i dipendenti apicali alla data del 01/01/2025 sono:

N° 2 dipendenti con Area Funzionari con Incarico di Elevata Qualificazione

N° 1 dipendenti Area Istruttori con Incarico di EQ

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° EQ	N° Dipendenti	%
Area Amministrativa		1	N° 1 dipendente

	1		Pt 58,33%
Area Tecnica	1	4	100
Area Finanziaria	1	1	100%
Area Vigilanza	0	1	50%

In data 24 febbraio 2025, si è dimessa dalla servizio n.1 unità di personale profilo amministrativo contabile

PERSONALE IN SERVIZIO 01.01.2025

Area	profilo	posti Tipologia				costo teorico personale in servizio		
		full time	part time	% pt/ft	tabellare (incl. 13 mens.)	oneri	Irap	COSTO TOTALE D.O.
Opera- tori	operatore	0	0	0,00%	19.844,01 €	5.293,31 €	1.686,84 €	0,00 €
Opera- tori Esperti	Esecuto- re/collaboratore tecnico/ collaboratore amm.vo	3	0	0,00%	21.745,62 €	5.801,73 €	1.848,38 €	88.187 €
Istruttori	istruttore amm.vo/cont.le	1	1	58,33 %	23.175,61 €	6.183,25 €	1.969,93 €	49.603,00€
	istruttore tecni- co	1	0	0,00%	23.175,61 €	6.183,25 €	1.969,93 €	31.329 €
	agente PM		1	50,00 %	23.175,61 €	6.183,25 €	1.969,93 €	15.664,00€
Funzionari	Funzionario amm.vo	1	0	0,00%	25.146,71 €	6.709,14 €	€2.137,4 7	€ 33.993,00
	Funzionario tecnico*	1	0	0,00%	25.146,71 €	6.709,14 €	€2.137,4 7	€ 33.993,00
	Funzionario amm.vo /cont.le *	1	0	0,00%	25.146,71 €	6.709,14 €	€2.137,4 7	€ 33.993,00
	specialista vigi- lanza	0	0	0,00%	25.146,71 €	6.709,14 €	€2.137,4 7	0,00 €
Totale spesa teorica personale in servizio 1.1.2025								286.762 €

Note * n. 1 funzionario tecnico dal 1.1.2024 in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art 110 comma 5 Dlgs 267/2000

Note * n. 1 funzionario amministrativo contabile dal 24.2.2025 cessato per dimissioni in costanza periodo di prova

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 10 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 individuerà quelle attività da poter rendere anche da remoto, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi; saranno inoltre implementati affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

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

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.

Visti i dati relativi all'ultimo triennio come da Rendiconti 2020-2023 :

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.389.827,62	1.186.341,30	1.438.615,76
2 - Trasferimenti correnti	176.101,04	140.741,57	250.636,64
3 - Entrate extratributarie	218.927,44	290.230,30	256.730,44
Totale entrate	1.784.856,10	1.617.313,17	1.945.982,84
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			
F.C.D.E. 2023			207.322,43
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			1.738.660,41

Popolazione residente (dato Istat 31.12.2023)	1807
---	------

Valore percentuale soglia individuato con D.M. 17/03/2020			28,60%
Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
21,37 %	28,60 %	32,60 %	7,23 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Spesa di personale ancora disponibile rispetto alla soglia massima ammessa	113.857,38
Totale spesa di personale ammessa entro soglia	450.562,95

Resti assunzionali utilizzabili (ante DM 17/03/2020)	0,00
--	------

La tabella come sopra esposta andrà ricalcolata a seguito approvazione rendiconto 2024

Il Comune di Varese Ligure, collocandosi nella fascia demografica tra **1.000 e 1.999** abitanti ed avendo con riferimento ai dati del Rendiconto 2023 un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**28,60%**), si configura infatti 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;

A seguito approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027, viene riconfermata in questa apposita sottosezione del PIAO, la programmazione dettagliata del fabbisogno di personale per il triennio 2024/26, entro i limiti percentuali della relativa soglia di spesa sulle entrate indicati nel D.M. 17/03/2020 e relative Tabelle ministeriali.

In esecuzione della Programmazione 2024-2026, nel corso dell'anno 2024 è stata esperita infruttuosamente procedura mobilità per il posto di Funzionario Amministrativo Contabile, posto in seguito coperto mediante scorrimento graduatoria di altro Ente. L'assunzione, però, non si è perfezionata per recesso unilaterale del dipendente nell'ambito del periodo di prova.

Si allega, pertanto di seguito un estratto della tabella relativa alla programmazione assunzioni Anno 2024 ancora da perfezionare

ANNO 2025:

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Modalità di selezione e assunzione
Funzionario	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni/Ex D	<i>Profilo amministrativo contabile (Presidio delle funzioni contabili delle Aree Tecnica e Amministrativa)</i>	Full time	1. Concorso pubblico ovvero utilizzo di graduatoria vigente anche di altro Ente

- 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. La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono, infatti uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane

Muovendo da queste premesse e dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione dello scorso 14 gennaio rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche, è intendimento dell'amministrazione promuovere ed attuare interventi formativi prioritariamente nei seguenti ambiti:

- a attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d etica, trasparenza e integrità;
- e contratti pubblici;
- f rafforzamento conoscenze digitali

Con il termine "formazione" si intendono: corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari

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

1. Formazione in aula o a distanza
2. Formazione attraverso webinar, convegni, seminari
3. Formazione e-learning, smart-learning

Il metodo didattico adottato sarà principalmente quello delle lezioni a distanza (videoconferenza - e-learning), privilegiando il ricorso a modalità innovative e interattive quali ad esempio all'utilizzo della Piattaforma SYLLABUS per la pubblica amministrazione e la piattaforma di formazione attivata da IFEL

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolgerà, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari per i quali è stata disposta la partecipazione è obbligatoria.

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 Varese Ligure 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".

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Comunale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC

	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non diversamente stabilito, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

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"¹, 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.

¹ 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).

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 “Programma/Regolamento di prevenzione della corruzione e di trasparenza”.

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. 46** processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, pari quindi a **15** 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 dal Nucleo di valutazione.

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.

Allegati

Allegato 1 Documento Unico di Programmazione Semplificato (aggiornato)

Allegato 2 Piano delle Azioni Positive

Allegato 3 Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Allegato 3.1 Piano dei Rischi

Allegato 3.2 Mappa della Trasparenza

Allegato 4 Report Monitoraggio piano dei rischi