



# COMUNE DI VERNAZZA

PROVINCIA DELLA SPEZIA

# C I N Q U E T E R R E

PATRIMONIO MONDIALE DELL'UMANITÀ - UNESCO

AREA MARINA PROTETTA

## COMUNE di VERNAZZA

### PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E

### ORGANIZZAZIONE

### 2023/2025

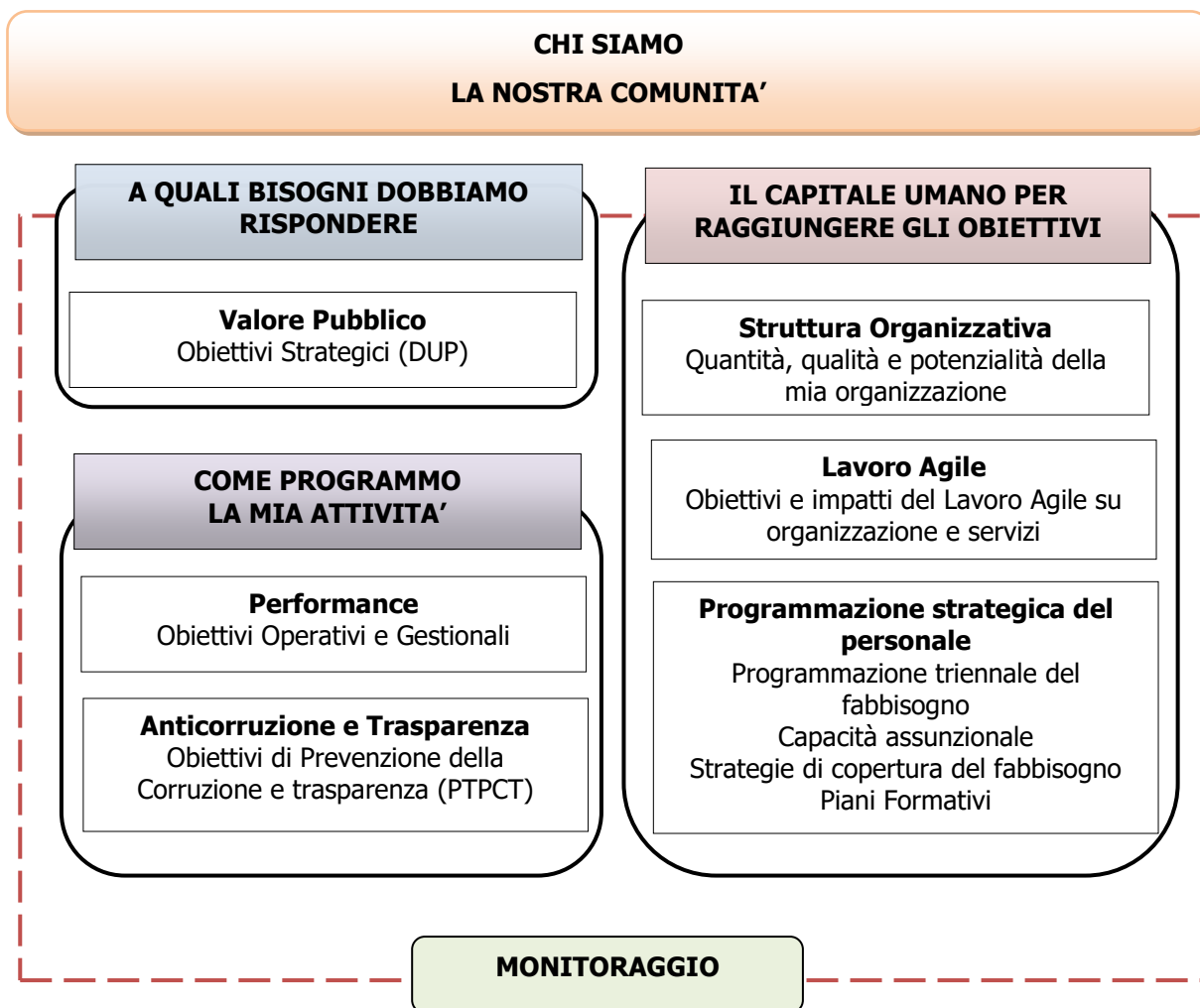
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	8
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	9
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	11
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale .....	13
▪ Obiettivi di pari opportunità .....	14
▪ Obiettivi di contenimento energetico .....	14
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	15
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	19
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	19
3.1.1 Modello Organizzativo .....	19
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	21
▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2022.....	21
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	21
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	26
▪ Piano di Formazione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	30

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

### Struttura e composizione



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

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

<sup>1</sup> 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 <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

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

<sup>2</sup> Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

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

### Risultanze del territorio

Superficie Km<sup>2</sup> 12,3

Risorse idriche:

laghi n. 0

fiumi n. 1

Strade:

autostrade Km 0,00

strade extraurbane Km 27,00

strade urbane Km 0,00

strade locali Km 6,00

itinerari ciclopedonali Km 0,00

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato SI

Piano regolatore – PRGC – approvato SI

Piano edilizia economica popolare – PEEP NO

Piano Insediamenti Produttivi – PIP NO

## **Risultanze della popolazione**

Popolazione legale al censimento n. 804

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

maschi n. 373

femmine n. 387

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. 25

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

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

in età adulta (30/65 anni) n. 353

oltre 65 anni n. 289

Nati nell'anno n. 8

Deceduti nell'anno n. 13

Saldo naturale: +/- - 5

Immigrati nell'anno n. 26

Emigrati nell'anno n. 1

Saldo migratorio: + 25

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +20

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

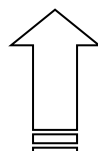
Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Vernazza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

A questo proposito si riporta il **link al Documento Unico di Programmazione** Semplificato approvato con DGC N. 130 del 12.12.2022.

<https://www.comune.vernazza.sp.it/c011030/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/254>

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

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

## **SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

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

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

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, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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



▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

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

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

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

**Albero delle Performance**

Missione		Programma		Indirizzo/Obiettivo Strategico	Obiettivo Gestionale di Performance	Tipo
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	2	Segreteria Generale	Promozione della legalità attraverso azioni e politiche di contrasto alla corruzione sul territorio	Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)	Trasversale
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	8	Statistica e sistemi informativi	Transizione digitale	TRANSIZIONE DIGITALE: ABILITAZIONE AL CLOUD - APP IO - PAGO PA - SPID CIE - PIATTAFORME NOTIFICHE DIGITALI	Trasversale
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	10	Risorse umane	Promuovere innovazione applicando il nuovo CCLN	Adozione del NUOVO CCNL ENTI LOCALI 2019/2021 e relativo aggiornamento delle classificazioni e incarichi e progressioni economiche	Trasversale
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	7	Ufficio Demografici	Innovazione e Trasparenza a servizio dei cittadini	Gestione ottimale dei Servizi Demografici, in un'ottica semplificazione e digitalizzazione delle procedure. Gestione SUAP	Ufficio demografici

8	Assetto del territorio e edil. abit.	1	Urbanistica e assetto del territorio		Sostenere tecnicamente le decisioni strategiche stabilite dall'Amministrazione, attraverso verifiche, analisi e monitoraggi e lavori - BANDI PNRR	Area tecnica LL.PP
8	Assetto del territorio e edil. abit.	1	Urbanistica e assetto del territorio		PROSECUZIONE ATTIVITA' DI FORMAZIONE NUOVO PUC	
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	3	Area finanziaria	Gestire efficientemente le risorse economiche: programmazione economico-finanziaria, l'economato ed il patrimonio	Ottimizzazione della gestione delle risorse economiche. Supporto gestione Bandi PNRR	Area finanziaria
3	Ordine pubblico e sicurezza	1	Polizia locale	Garantire la sicurezza dei cittadini, vigilare sul territorio	Implementare la vigilanza sul territorio attraverso la riorganizzazione dell'Ufficio adottando misure specifiche per garantire una più efficiente azione nei periodi di maggiore afflusso turistico	
5	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	Promozione e rilancio del patrimonio artistico del borgo	Attuare il progetto predisposto da CNA e finanziato con contributo ministeriale	Area tecnica LL PP

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

***Allegato 1 – Piano delle Performance 2023/2025 approvato con del. G.C. n 17 del 02 marzo 2023***

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

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

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

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

#### **Semplificazione**

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

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

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

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

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

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

Le Misure finanziate nell'anno 2022 sono le seguenti:

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

Finanziamenti richiesti nell'anno 2022 in corso di approvazione sono le seguenti:

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

### Digitalizzazione

Con riferimento, gli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2024.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
	APP IO avviso scadenza solleciti vari servizi	Servizi Finanziari	x		
	passaggio di varie procedure al CLOUD	Servizi Finanziari	x		
	Integrazione SPID e CIE per poter accedere ai vari servizi istituzionali	Servizi Finanziari	x		

### Reingegnerizzazione dei processi

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

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

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

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

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

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata a partire dal 2024.

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

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

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

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

#### ***Obiettivi di accessibilità fisica***

Essendo il Comune di Vernazza morfologicamente difficile da raggiungere e situato nella parte più in alto del Paese la piena accessibilità per questi motivi è impossibile da raggiungere anche relativamente ai vincoli della Soprintendenza ed ogni azione va concordata comportando anche una tempistica medio/lunga di realizzazione.

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

### ▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta n. 126 del 1.12.2022, 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*":

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

#### ***Allegato 4 piano delle azioni positive***

### ▪ **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione**" l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

Su questi ambiti, il Comune di Vernazza ha sviluppato le specifiche schede-obiettivo seguenti:

- 1) Prevenzione della corruzione e trasparenza
- 2) Transizione Digitale
- 3) Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza come opportunità per i Comuni
- 4) Efficientamento Energetico (riscatto punti luce)

## 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 "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 2.

### Gestione del Rischio 2022 e successive implementazioni

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Vernazza è riepilogata nell'allegato 2 "Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Per ogni processo mappato, sino al 2022, è stata elaborata una scheda di valutazione, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 per la valutazione del rischio (allegato 5 del PNA 2013), con la seguente "scala di livello rischio":

- Nessun rischio con valori < 3,00
- Livello rischio "marginale" con valori tra 3,00 e 6,00
- Livello rischio "attenzione" con valori tra 6,00 e 12,00
- Livello rischio "serio" con valori tra 12,00 e 15,00
- Livello rischio "elevato" con valori > 15,00

ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" riprende il tema della valutazione del rischio corruttivo, andando ad esplicitare le motivazioni per cui sia oggi preferibile, sulla base delle esperienze maturate in questi anni di applicazione della succitata metodologia prevista dall'Allegato 5 al PNA 2013, una valutazione qualitativa rispetto ad una di carattere quantitativo:

"Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si

suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza”.

Pertanto, in fase di prima approvazione del Piao 2023, si provvede a traslare la vecchia metodologia sopra riportata in quella qui di seguito indicata:

- Nessun rischio e Livello rischio "marginale" comportano rischio BASSO – MEDIO BASSO
- Livello rischio "attenzione" comporta rischio MEDIO
- Livello rischio "serio" e Livello rischio "elevato" comporta rischio ALTO

A questo proposito il Comune di Vernazza, applicando il principio di gradualità auspicato da ANAC, soprattutto per gli Enti di ridotta dimensione organizzativa, intende aggiornare progressivamente la Gestione del Rischio (mappatura, valutazione e gestione), con tutte le disposizioni previste dal PNA 2019 e dal PNA 2022 , implementando la mappatura dei processi a rischio, applicando i nuovi criteri di calcolo del rischio e revisionando le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche che devono essere introdotte e programmate gradualmente per essere sostenibili e verificabili, al fine di garantire una efficace azione di monitoraggio delle stesse.

### **Trasparenza**

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 Mappa della Trasparenza** .

**La suddetta Mappa sarà successivamente aggiornata ai sensi di quanto disposto dalla Deliberazione ANAC N. 7 del 17.01.2023).**

Infine, è in corso di definizione 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 e che potrà, nelle successive revisioni del PIAO, essere integrata con **indicatori di attuazione delle misure specifiche anticorruzione coincidenti con specifici indicatori di performance nelle schede obiettivi, aumentando così il livello di integrazione tra Prevenzione Corruzione e Performance.**



**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>	<b>Obiettivo Gestionale di Performance</b>	<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI/ATTIVITA'</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)</b>	<b>AREA F</b>	Redazione PIAO / Controlli
<b>1</b>	<b>8</b>	<b>TRANSIZIONE DIGITALE: ABILITAZIONE AL CLOUD - APP IO - PAGO PA - SPID CIE - PIATTAFORME NOTIFICHE DIGITALI</b>	<b>AREA B</b>	Conferimento incarichi di collaborazione e consulenza Procedura di affidamento diretta o negoziata
<b>1</b>	<b>10</b>	<b>Armonizzare procedure, organizzazione e posizioni interne all'Ente in riferimento al nuovo CCNL</b>	<b>AREA A</b>	Assunzione e progressione del personale
<b>1</b>	<b>7</b>	<b>Gestione ottimale dei Servizi Demografici, in un'ottica semplificazione e digitalizzazione delle procedure. Gestione SUAP</b>	<b>AREA C</b>	Controlli in materia commerciale- Autorizzazioni commerciali- Rilascio permessi da parte del SUAP- Variazioni anagrafiche
<b>8</b>	<b>1</b>	<b>Sostenere tecnicamente le decisioni strategiche stabilite dall'Amministrazione, attraverso verifiche, analisi e monitoraggi e lavori - BANDI PNRR</b>	<b>AREA B</b> <b>AREA F</b>	Controlli in materia edilizia -Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture e affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture- Rilascio permessi DIA e Scia. Adozioni degli strumenti urbanistici- Ordinanze ambientali

<b>8</b>	<b>1</b>	<b>PROSECUZIONE ATTIVITA' DI FORMAZIONE NUOVO PUC</b>	<b>AREA C AREA I</b>	Adozione degli strumenti urbanistici Adozione piani lottizzazione Autorizzazioni paesaggistiche
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>Ottimizzazione della gestione delle risorse economiche. Supporto gestione Bandi PNRR</b>	<b>AREA B G AREA F</b>	Conferimento incarichi di collaborazione e consulenza -Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture e affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture- Controlli in materia edilizia
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>Implementare la vigilanza sul territorio attraverso la riorganizzazione dell'Ufficio adottando misure specifiche per garantire una più efficiente azione nei periodi di maggiore afflusso turistico.</b>	<b>AREA A AREA C AREA F</b>	Assunzione e progressione del personale . Autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti - Controlli in materia commerciale -Verifiche fiscali -Gestione delle sanzioni per violazione del CDS
<b>5</b>	<b>1</b>	<b>Attuare il prigetto predisposto da CNA e finanziato con contributo ministeriale</b>	<b>Area B</b>	Conferimento incarico collaborazione e consulenza- Affidamento diretto di lavori servizi e forniture e affidamento con proc. ristretta semplificata di alvori, servizi, forniture-

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

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

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

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

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

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

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

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

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

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

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

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

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

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

#### **Funzionigramma / Organigramma**

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

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

COMUNE DI VERNAZZA (SP) | Sito Istituzionale

Organigramma



## .1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti apicali alla data del 31/12/2022:

N° dirigenti 0

N° dipendenti con Elevata Qualificazione 5

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali e di elevata qualificazione, la metodologia vigente presso il Comune di Vernazza, definita su proposta del Nucleo di valutazione e adottata con Delibera di GC n° 99/2021 del 23/9/2021, prevede due differenti tipologie di schede di valutazione, differenziando i parametri/aree di valutazione (e/o i loro coefficienti di ponderazione).

### Inserire i criteri e gli elementi sintetici di graduazione

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

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

Per le posizioni organizzative, la retribuzione di posizione è correlata al punteggio ottenuto con la graduazione della posizione; va da un minimo di euro 10.000 a un massimo di euro 15.000, come stabilito dalla disciplina delle posizioni organizzative definita con deliberazione della Giunta comunale

Per i **dipendenti con Elevata Qualificazione** ad ogni intervallo di punteggio ottenuto con la graduazione corrispondono le seguenti retribuzioni di posizione:

Intervalli di punteggio	Fascia	Importo
da punti 93,1 a punti 97	I	€ 15.000,00
da punti 85,1 a punti 90	II	€ 12.000,00
da punti 80,1 a punti 85	III	€ 10.000,00

Gli importi da attribuire per i dipendenti con Elevata Qualificazione di categoria C

Intervalli di punteggio	Fascia	Importo
da punti 90,1 a punti 100	I	€ 9.500,00

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

Settore/Servizio	Punteggio	Fascia
<b>SERVIZI FINANZIARI</b>	90	II
<b>URBANISTICA / EDILIZIA PRIVATA / AMBIENTE</b>	94	I
<b>LAVORI PUBBLICI / PATRIMONIO</b>	87	II
<b>DEMOGRAFICI SUAP</b>	81	III
<b>POLIZIA MUNICIPALE</b> (categoria C)	98	I

### 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

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

#### ▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2022

Alla data del 31/12/2022 sono presenti 9 dipendenti e in convenzione con il Comune di Leivi per 1/3 il Responsabile dell'Edilizia Privata.

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

Si rimanda integralmente al Regolamento approvato al seguente link :

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

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

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

<b>INDICATORI</b>	<b>FASE DI AVVIO 2023</b>	<b>FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2024</b>	<b>FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2025</b>
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>			
<b>Presenza help desk informatico dedicato all'agile</b>	<i>ATTUALMENTE NON PREVISTO IN QUANTO L'ENTE E' DI RIDOTTE DIMENSIONI ORGANIZZATIVE</i>		
<b>Presenza monitoraggio del lavoro agile</b>	<i>Rendicontazione giornaliera/settimanale smart worker</i> <b>attualmente non presente</b>		
<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>			
<b>% PO che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>direzionali</u> in materia di agile</b>	<i>realizzata formazione ad hoc</i> <b>attualmente non presente</b>	<i>Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione previa rilevazione fabbisogni</i>	
<b>% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>organizzative</u> specifiche del lavoro agile</b>	<i>realizzata formazione ad hoc</i> <b>attualmente non presente</b>	<i>Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione previa rilevazione fabbisogni</i>	
<b>% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze <u>digitali</u></b>	<i>Attualmente non presenti</i> <b>attualmente non presente</b>		
<b>SALUTE DIGITALE</b>			
<b>N. PC per lavoro agile</b>	<i>Attualmente non presenti</i>		
<b>% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente)</b>	<i>Attualmente non presenti</i>		
<b>% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (personali)</b>	<i>Attualmente non presenti</i>		
<b>Presenza di un sistema VPN</b>	<i>Sistema VPN già attivo</i>		

<b>Presenza di una intranet</b>	<i>Attiva</i>	<i>Attiva</i>	<i>Attiva</i>
<b>Presenza di sistemi di <i>collaboration</i> (es. documenti in cloud)</b>	Oggetto del bando PNRR		
<b>% applicativi consultabili da remoto</b>	Attualmente il software da remoto utilizzato per il collegamento è anydesk		
<b>% banche dati consultabili da remoto</b>	Attualmente il software da remoto utilizzato per il collegamento è anydesk		
<b>% lavoratori agili con firma digitale</b>	Tutti i titolari di P.O.		
<b>% processi interni digitalizzati</b>	Oggetto del bando PNRR		
<b>% servizi digitalizzati (rivolti agli utenti esterni)</b>	Oggetto del bando PNRR		

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

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

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



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

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

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

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

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

#### 3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – **vedi d)**

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

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

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

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

#### 3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.3.3. Capacità assunzionale**

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

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

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

Si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025 che al momento interessano zero dipendenti

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2023	Non è prevista nessuna assunzione a tempo indeterminato		
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

**Il piano delle assunzioni a tempo determinato**

Il costo del programma assunzioni 2023/2025 per l'assunzione di 4 agenti a tempo determinato viene coperto integralmente da finanziamento del Parco Nazionale delle Cinque terre.

Il costo complessivo del personale flessibile per l'anno 2023 è pari a € 80.000,00.

E' prevista inoltre l'utilizzo part time di un Istruttore Direttivo Tecnico che si occuperà dell'Edilizia Privata in convenzione con il Comune di Leivi per 12 ore settimanali e 6 ore extra orario.

L'Ente 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;

### 3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno

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

<b>soluzioni interne all'amministrazione</b>	la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro	Attualmente non previsto
<b>mobilità interna</b>	verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze	Attualmente non previsto
<b>meccanismi di progressione di carriera interni</b>	saranno attivate le procedure di mobilità verticale secondo le indicazioni del CCNL 2019/2021	Attualmente non previsto
<b>riqualificazione funzionale tramite formazione</b>	Garantita attraverso la formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);	Attualmente non previsto
<b>job enlargement</b>	risrittura dei profili professionali: programmata una rilevazione per avviare la realizzazione di un'anagrafe delle competenze tecniche dei dipendenti Censimento successivo delle competenze e del potenziale dei dipendenti con particolare attenzione alle competenze "trasversali"	Attualmente non previsto
<b>soluzioni esterne all'amministrazione</b>	attuare una mappatura dei costi dei servizi per valutare le opportunità di esternalizzazione	Attualmente non previsto
<b>mobilità esterna in/out</b>	valutare l'opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguire con le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato	Attualmente non previsto
<b>ricorso a forme flessibili di lavoro</b>	Ricorrere al lavoro a tempo determinato in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità, per esempio le scuole dell'infanzia e gli asili nido	Attualmente previsto per l'assunzione di 4 vigili stagionali e per la convenzione con il

		Comune di Leivi per l'Edilizia Privata
<b>concorsi</b>	Attivare i concorsi come previsto dal piano triennale, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità	Attualmente non previsto
<b>stabilizzazioni</b>	-----	Attualmente non previsto

### 3.3.5. Piano di Formazione

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

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

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

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

<sup>4</sup> 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

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".

Il Comune di Vernazza intende somministrare i questionari di gradimento per la rilevazione della qualità percepita sia sui servizi esterni che interni a partire dal 2023.

---

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).