



COMUNE DI VERCEIA

# **COMUNE DI VERCEIA**

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

Approvato con deliberazione della giunta comunale n.3 del 30/01/2024

## INDICE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	9
Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente –.....	10
Risultanze della popolazione .....	10
Risultanze del territorio .....	13
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	14
2.3.1 Analisi del contesto esterno: .....	15
2.3.2 Analisi del contesto interno: .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3.3 Le aree a rischio corruzione: .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo: .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3.5 Obblighi di trasparenza: .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO .....	15
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	15
3.1.1 Modello Organizzativo.....	15
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	17
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....	17
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	18

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *"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"*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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.

Il percorso che ha reso attuativo il PIAO, le incertezze, i continui rinvii, i tanti pareri contrastanti che l'hanno accompagnato ed il fatto che sia diventato realtà nel giorno della scadenza della sua prima adozione (30 giugno 2022) hanno reso particolarmente complessa la attuazione.

### Riferimenti Normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

*"1. Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le*

*attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*

*5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*

*6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*

*6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*

*7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.*

*8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della

Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Il PIAO 2024 del Comune di Verceia è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

**Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione

**Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

b) struttura organizzativa

c) organizzazione del lavoro agile

d) piano triennale dei fabbisogni

e) **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

**Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti possono procedere esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.**

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, che prevedono:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- Divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D.l. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024- 2026 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 nelle singole sezioni.

## Struttura del PIAO negli Enti con meno di 50 dipendenti

SEZIONE/SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	CONTENUTO DELLA SEZIONE/SOTTOSEZIONE	AMMINISTRAZIONI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.	<b>SI</b>
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>		
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM).  Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di <i>outcome</i> /impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile ( <i>Sustainable Development Goals</i> dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).	<b>NO</b>
<b>2.2 Performance</b>	Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.	<b>NO</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Costituiscono elementi essenziali della sottosezione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valutazione di impatto del contesto esterno</li> <li>- Valutazione di impatto del contesto interno</li> <li>- Mappatura dei processi</li> <li>- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</li> <li>- Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio</li> <li>- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</li> <li>- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio</li> </ul>	<b>SI</b>  Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: <ul style="list-style-type: none"> <li>- autorizzazione/concessione;</li> <li>- contratti pubblici;</li> <li>- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>- concorsi e prove selettive;</li> </ul> L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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.

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<p><b>3.1 Struttura organizzativa</b></p>	<p>Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organigramma;</li> <li>- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>o inquadramento contrattuale (o categorie);</li> <li>o profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);</li> <li>o competenze tecniche (saper fare);</li> <li>o competenze trasversali (saper essere - soft skill).</li> </ul> </li> <li>- numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;</li> <li>- Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.</li> </ul>	<p align="center"><b>SI</b></p>
<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione:</p> <p>In particolare, devono essere indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;</li> <li>- gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;</li> <li>- il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.</li> </ul>	<p align="center"><b>SI</b></p>
<p><b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b></p>	<p>Illustrazione dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;</li> <li>- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori;</li> <li>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li> <li>- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li> <li>- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizz./internalizz. O a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitative</li> </ul> <p>In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella seguente sezione I seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;</li> <li>- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare I programmi dell'Ente;</li> <li>- Programmazione della formazione del Personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale</li> </ul>	<p align="center"><b>SI</b></p>

**SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

**4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

**NO**

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, 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".



**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI VERCEIA</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Via Nazionale n.1542 - 23020 Verceia (So)
<b>SINDACO</b>	Dott.Flavio Oregioni
<b>PARTITA IVA</b>	00104660147
<b>CODICE FISCALE</b>	00104660147
<b>CODICE ISTAT</b>	014075
<b>PEC</b>	protocollo.verceia@cert.provincia.so.it
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	www.comune.verceia.so.it
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	1.087
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	6

## **Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente –**

### **Risultanze della popolazione**

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

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

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

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

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

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

Una presenza legata in maniera intima alla situazione geografica e ambientale è il fenomeno della variabilità del tempo che risente per parecchi giorni all'anno, delle correnti impresse dai venti che solcano in un verso e nell'altro, il Lago di Mezzola, in un silenzio naturale, e che accompagna la vita dei "verceiesi".

In questa ambientazione territoriale, di antica tradizione lacustre e montanara, hanno comunque trovato spazio alcune attività turistiche, piccole imprese, attività artigianali e commerciali che apportano un piccolo e significativo contributo alla economia locale.

Comunque, dato che questa situazione è contenuta e limitata, questo territorio non assorbe interamente la manodopera locale e di conseguenza, si assiste quotidianamente al fenomeno del pendolarismo dei lavoratori verso le vicine Milano, Lecco e verso la vicina Svizzera.

Per quanto riguarda la situazione viaria e di collegamento, questo territorio comunale, data la conformazione naturale, è attraversato dalla Strada Statale n° 36 "Dello Spluga" e dalla Ferrovia che, corrono parallelamente sul lungolago, entrambe collegano Verceia ai centri di Lecco e di Milano verso Sud e il confine con la Svizzera verso Nord.

Questa strada Statale transita nell'abitato di Verceia e permette di raggiungere i centri più importanti in breve tempo e di conseguenza, nelle ore più significative per i trasferimenti della popolazione pendolare, che si sposta per raggiungere il posto di lavoro, apporta un significativo incremento del traffico veicolare che comunque interessa in modo significativo la zona centrale del paese.

In particolare che c'è da notare che nel paese non ci sono impianti semaforici, esistono solamente dei passaggi a livello che servono esclusivamente per collegare la parte residenziale sul lungo lago e

l'agglomerato urbano principale del paese che, viene anche collegato tramite dei sottopassaggi ciclo pedonali che attraversano sia la Strada Statale che la ferrovia, evitando così passaggi difficoltosi e pericolosi per la cittadinanza.

Anche la strada statale è stata adattata alle condizioni di sicurezza, infatti troviamo che nei punti in cui si sviluppava sul lungo lago in maniera difficoltosa, con passaggi a livello ferroviari, sede stradali strette e pericolose per l'eventuale caduta di sassi dalla montagna, la strada è stata deviata con la costruzione delle gallerie, a Nord ed a Sud che permettono una circolazione auto veicolare più sicura e di conseguenza, più scorrevole.

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

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

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

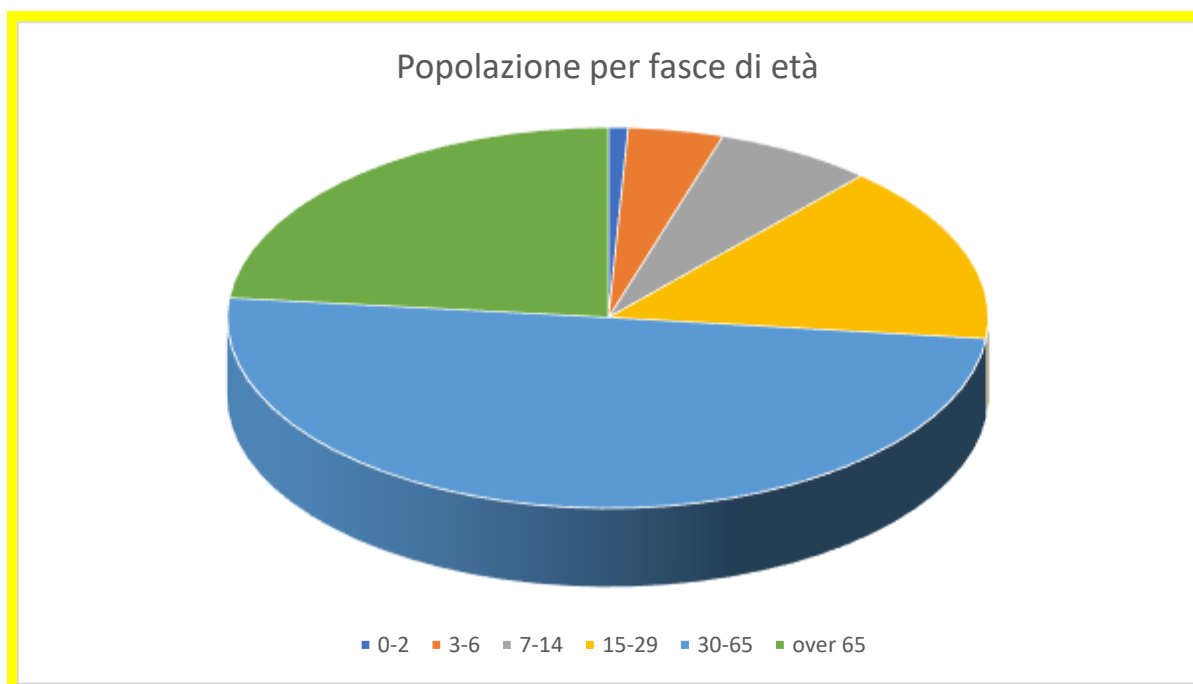
### **Popolazione legale al censimento del 09/10/2011 n.1.093**

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

L'andamento della popolazione nel periodo 2019-2023 è risultata la seguente:

	2019	2020	2021	2022	2023
Popolazione al 31.12	1074	1074	1072	1073	1087

	31/12/2023	%
Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	532	48,94%
Femmine	555	51,06%
Totale	1087	100,00%
Composizione per età		
Da 0 a 2 anni	9	0,83
Da 3 a 6 anni	44	4,05
Da 7 a 14 anni	73	6,72
Da 15 a 29 anni	165	15,18
Da 30 a 65 anni	542	49,86%
Oltre 65 anni	254	23,37%
Aggregazioni famigliari		
Nuclei famigliari	496	
Comunitari ed Extra-comunitari	42	3,86%
Nati nell'anno	6	0,55%
Morti nell'anno	16	1,47%



## Risultanze del territorio

Superficie in Km <sup>2</sup>	11,37
Risorse idriche	* Laghi : n.1 – Lago di Mezzola * Fiumi e torrenti : n.1 – Torrente Ratti

### Analisi della Stratificazione Urbana

Il centro di Verceia

- è caratterizzato da una immagine montanara e rurale, in particolare modo nelle parti vecchie della realtà paesana e delle frazioni, le costruzioni più moderne e sfarzose sono nascoste e confuse in un tessuto urbano che non le evidenzia, in particolare si intravede come le ricostruzioni e i rimaneggiamenti siano in sintonia con l'ambiente che le circonda;
- presenta un assetto urbanistico che ancora preserva i segni della sua storia, determinata dalla condizione territoriale, mantenendo prevalentemente l'orografia del paesaggio con cascate rurali costruite con i sassi che il territorio rende, con strade che seguono un percorso preciso, dettato dalla storia e dall'ambiente naturale, infatti la maggiore parte delle costruzioni si trova sulla parte più bassa del territorio dove la pendenza territoriale è più dolce; lo sviluppo residenziale è avvenuto con una realizzazione con strade tortuose che si congiungono con la parte storica costruita in modo irregolare sui percorsi dei sentieri che poi sono diventati strade;
- mantiene in prevalenza l'orografia del paesaggio circostante con case articolate incastonate nella montagna e che conservano le loro caratteristiche strutturali che sono perno di tutte le attività manuali, agricole e artigianali del tempo passato;

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

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

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

## **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".

### **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Per l'anno 2024, si ravvisa l'opportunità di confermare le previsioni e i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" dettati per il triennio 2023/2025, in assenza delle condizioni previste dal PNA 2022 per approvare una nuova disciplina all'interno del triennio di vigenza, in particolare di:

- emersione fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- introduzione di modifiche organizzative rilevanti;
- modifica degli obiettivi strategici;
- modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

A tal fine, si richiama il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12). Facoltà che l'aggiornamento del 2023 al PNA 2022 non ha modificato.

Si ravvisa comunque l'opportunità di demandare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'eventuale adozione di atti che ritenga necessari ai fini della previsione e applicazione di ulteriori misure preventive, come anche declinate in sede di aggiornamento 2023 del PNA 2022, che dovessero rendersi necessarie in sede di applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023).

### **2.3. 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 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 delle Aree compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

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

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n. 43 del 26.05.2011 e ss.mm.ii.) e della deliberazione G.C. 37/2019 il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi.

### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità

funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° n. 37/2019).



### La struttura organizzativa del comune

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

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

Complessivamente alla data del 1.1.2024, la dotazione organica del Comune di Verceia è di

- n. 6 dipendenti a tempo indeterminato,
- n. 2 posizione organizzativa,

La struttura organizzativa comunale è dunque articolata in n. 3 Servizi:

- Servizio 1 - Programmazione economica, personale, finanza e contabilità-affari generali- tributi
  - responsabile Platti Marcella
  - dipendente Micheroli Laura Uffici Demografici - Protocollo
  - dipendente De Stefani Catia Ufficio Tributi
- Servizio 2 – Servizi tecnici e sportello unico delle attività produttive
  - responsabile Betti Giovanni
  - operaio Oregioni Elvio Ufficio Manutenzioni



- Servizio 3 – Servizio di Polizia Locale
  - responsabile Oregioni Flavio (Sindaco)
  - dipendente Della Bella Corinna Agente di PL

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 6 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2024, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."*

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

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

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

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

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

### **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.

Il Comune di Verceia, collocandosi nella fascia demografica tra 1000 e 1999 abitanti ed avendo 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.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2024-2026 che al momento interessano zero dipendenti ed inoltre il riepilogo delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2023:

Figura	Data cessazione
Nessuna cessazione	

**Con deliberazione n.64 del 30/11/2023 la giunta ha approvato " PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026, REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI".**

#### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si provvede ad elaborare tale sezione, 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.

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

##### **Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**

Il monitoraggio è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio i Dirigenti ed i Responsabili di area sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Almeno una volta all'anno: Campione di processi per i quali effettuare il monitoraggio, selezionati in base a criteri di priorità legati al livello corruttivo stimato, non inferiore al 30% del totale dei processi presenti nel catalogo dell'Amministrazione.