



COMUNE DI VIGASIO  
PROVINCIA DI VERONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,  
in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## SOMMARIO

### PREMESSA

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>5</b>
2.1 VALORE PUBBLICO	5
2.2 PERFORMANCE	11
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	15
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>18</b>
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	18
3.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	19
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	21
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	21
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	21
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<b>21</b>

## PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di **governance**. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto

legislativo n. 33 del 2013;

- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

- Il presente documento è stato dunque predisposto dal Responsabile dell'area affari generali, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Vigasio inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni, in attesa di approvazione, che prevedono modalità semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Vigasio
Indirizzo	Via Italo Montemezzi n. 17
Sito internet istituzionale	<a href="https://www.comune.vigasio.vr.it/">https://www.comune.vigasio.vr.it/</a>
Telefono	045/7363700
PEC	vigasio.segreteria@halleycert.it
Codice fiscale	80014290235
P.Iva	01526410236
Codice Istat	23094
Numero dipendenti al 31/12/2021	18 unità
Comparto di appartenenza	Enti locali

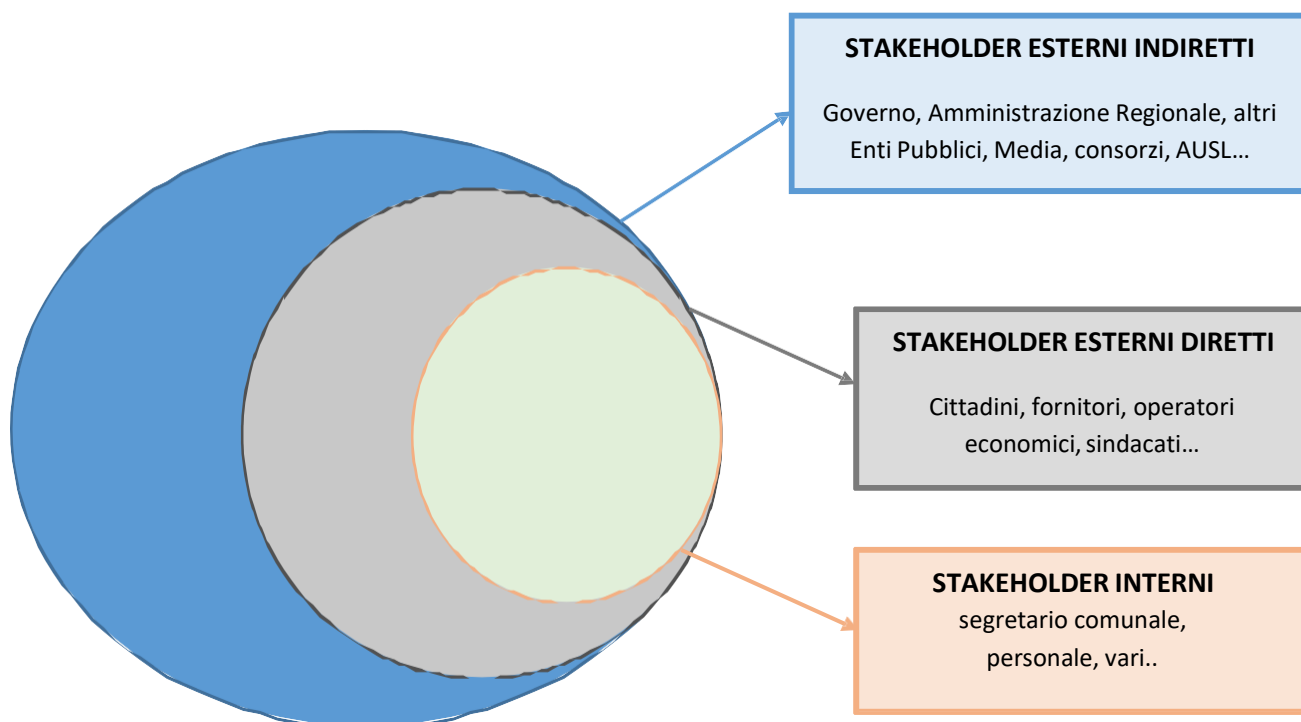
## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

La rappresentazione grafica seguente non ha la pretesa di essere esaustiva ma fornisce una prima, seppur generica, mappatura degli stakeholder comunali che, come sarà successivamente specificato, possono essere individuati e suddivisi in varie macro-categorie sulla base di uno specifico ambito di intervento/di analisi/di azione.



Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 28 novembre 2020, e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 approvato con deliberazione consiliare n. 37 del 18 dicembre 2021.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2022/2024). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono perseguite attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione. Di seguito, le linee di indirizzo strategiche per ogni obiettivo del programma di governo dell'Amministrazione del Comune di Vigasio (VR).

## **Linee di indirizzo strategiche**

### **Edilizia pubblica scolastica**

Ultimazione dei lavori di ampliamento delle scuole elementari e medie con 14 nuove aule, nuovi servizi ed un ampio spazio ad uso auditorium, teatro e aula magna.

Riqualificazione energetica di tutta la scuola media e di tutta la scuola elementare con rinnovo delle facciate, delle coperture e dei serramenti mediante lo strumento del "project financing".

Manutenzione alla scuola dell'infanzia e sostituzione/integrazione di nuovi giochi nelle aree esterne.

Efficientamento energetico degli edifici scolastici con installazione di fonti di energia rinnovabili.

Installazione delle lavagne interattive multimediali (LIM) in tutte le aule scolastiche.

Completamento dello scantinato della scuola media per uso archivio.

Costruzione di una nuova palestra per il plesso scolastico.

## Politiche giovanili

Miglioramento dei servizi extra scolastici offerti con i progetti "doposcuola, entrata anticipata e posticipata".

Organizzazione incontri tra adolescenti tesi al confronto e alla formazione su tematiche di loro interesse.

Individuazione di un luogo o di un'area per svolgere serate di "Cinema all'aperto".

Promozione di iniziative e progetti rivolti ai ragazzi con valorizzazione dell'ambiente e degli spazi pubblici mediante giornate ecologiche o di manutenzione agli spazi e all'arredo urbano "Ci sto a fare fatica".

Promozione delle attività e delle discipline sportive rivolte ai ragazzi e ai giovani in collaborazione con le associazioni del territorio, le istituzioni scolastiche ed il CONI.

Creazione di una "Consulta permanente per i giovani e gli adolescenti" in cui siano coinvolte tutte le realtà del territorio.

Sostenere e promuovere le attività del Consiglio Comunale dei Ragazzi e i suoi progetti (CCR).

Avviamenti di corsi per il counseling sull'orientamento e workshop creativi.

Organizzazione di gite presso località sciistiche e balneari.

Realizzazione di ulteriori aree attrezzate per la pratica del Work Out.

Sostenere le iniziative proposte dai giovani di Vigasio valorizzando gli artisti locali.

Rinnovo adesione al progetto "Carta Giovani".

Servizio Civile Nazionale per i giovani.

Individuazione di un'area per la realizzazione di una pista skateboard e Bmx.

## Istruzione, cultura e tempo libero

Sostegno e collaborazione con la scuola dell'infanzia "Don Gedeone Massaggia".

Riproporre le Borse Studio, corsi, mostre ecc. per i giovani.

Individuare aula studio per studenti universitari.

Promozione e sostegno per la formazione di un caffè letterario e di laboratori culturali.

Valorizzazione dei gruppi musicali e della attività teatrali locali (Simpario e Teatrabile).

Collaborazione e sostegno a tutte le realtà associative presenti sul territorio.

Ampliamento della rete "Wi-Fi Vigasio" con la realizzazione di nuove aree hot spot gratuite con internet ad alta velocità.

## Sociale e famiglia

Collaborazione con le realtà del territorio che promuovono attività sociali;

Aiuti alle famiglie in gravi difficoltà economiche: buono acquisto libri scolastici, fornitura borse spese alimentare

Aiutare i cittadini inoccupati alla ricerca del lavoro attraverso collaborazioni con la Provincia, con società specializzate e con le nuove aziende che si stanno insediando sul territorio

Progetti lavorativi comunali (anche attraverso finanziamenti Regionali) rivolti a persone inoccupate e in difficoltà economica

Potenziare i progetti per la neo genitorialità:

- Ostetrica a domicilio

- Corsi pre-parto
- Tavoli tematici per formazione genitori

Miglioramento e attivazione dei servizi :

- Trasporto anziani – taxi bus argento
- Centro Prelievi
- Ludoteca
- Spazio famiglia
- Spazio mamma
- Farmacia Comunale
- Servizio di protezione civile

Implementazione dei servizi informativi offerti tramite l'applicazione per cellulare "VIGASIO SMART".

Verifica della sostenibilità di progetti di SOCIAL HOUSING e COHOUSING relativamente agli immobili di proprietà comunale.

Rinnovare il servizio domiciliare anziani e disabili.

Attivazione progetto "Nonni Vigili" per la sicurezza dell'ingresso a scuola dei bambini.

Individuazione di un'area per la realizzazione degli "Orti Sociali" da affidare in gestione ai cittadini.

## Sport

Sostegno alle attività delle associazioni sportive locali.

Riconoscimento dei meriti sportivi dei ragazzi con la Festa dello Sport Giovanile.

Promozione delle attività sportive attraverso la collaborazione con l'istituzione scolastica.

Interventi di efficientamento energetico agli edifici sportivi comunali con uso di fonti di energia rinnovabili.

Manutenzione agli spogliatoi e alle strutture dei campi sportivi comunali.

Implementazione delle aree attrezzate per la pratica del Work Out.

Studio di fattibilità e ricerca finanziamenti per la realizzazione di nuovi campi da tennis e paddle.

## Urbanistica e arredo urbano

Varianti "Verdi" e altre Varianti al Piano degli Interventi per l'adeguamento degli strumenti urbanistici alle eventuali proposte dei cittadini o delle attività produttive.

Sensibilizzare la società concessionaria dell'autostrada del Brennero A22 alla realizzazione di un casello a servizio del nostro territorio.

Realizzazione del nuovo parco urbano tra via Verdi e via Cavour.

Identificazione possibili aree PEEP per alloggi di edilizia agevolata e convenzionata.

Promozione dell'utilizzo delle fonti di energie rinnovabili negli interventi edilizi sugli immobili.

Ampliamento della rete delle **PISTE CICLABILI** comunali e intercomunali con la realizzazione della:

- ciclabile della Zambonina fino al raccordo con il Green Village e Campagnamagra.
- ciclabile intercomunale del Tartaro e della Via Claudia Augusta con l'utilizzo della linea ferroviaria dismessa e dell'area dell'ex stazione di Vigasio con l'attribuzione generale.
- ciclabili varie di collegamento tra quelle esistenti (Forette e Isolalta con la ciclabile delle



Risorgive).

Riqualificazione aree verdi comunali con l'integrazione di giochi e altro arredo urbano.  
Implementazione aree verdi per sgambamento cani.

Riqualificazione delle strutture ricreative di Campagnamagra per consentire alle famiglie, alle associazioni e all'intera comunità di utilizzare gli immobili comunali per lo svolgimento di attività ludiche, eventi o manifestazioni

### **Ambiente ecologia e tutela del territorio**

Manutenzione straordinaria ai tigli di via Verona.

Valorizzazione e tutela delle aree naturalistiche generate dal fiume "Tartarello", dalla "Baldona" e dalla "Graicella" con progetti formativi destinati ai bambini in età scolare e con l'identificazione di itinerari e percorsi informativi sulle peculiarità di ogni area.

Parco Urbano della Filanda: prosecuzione dell'iniziativa di riqualificazione dell'area dell'ex ferrovia e degli immobili presenti con l'eliminazione delle coperture in eternit previo assenso e condivisione con l'ente proprietario dell'area.

Studio di fattibilità per la realizzazione di un collegamento pedonale tra via Molino e Via Alzeri mediante la costruzione di un ponte sul fiume Tartaro e di un percorso attraverso le aree verdi comunali.

Sollecitare Acque Veronesi alla continua manutenzione ed efficientamento del depuratore.

Migliorare il servizio dell'Isola Ecologica (nel limite delle ristrettezze normative e di responsabilità).

Vigilare e sanzionare l'abbandono di rifiuti nel territorio comunale mediante l'installazione di sistemi puntuali di videosorveglianza.

Sensibilizzare i cittadini sulla problematica della raccolta delle deiezioni dei propri cani.

Installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche.

Interventi tesi alla soluzione degli allagamenti causati da eventi meteorologici (via Forette e via Tezze).

### **Associazioni**

Sostegno alle attività e alle iniziative proposte dalle associazioni del territorio.

Costituzione della consulta delle associazioni al fine di favorire la cooperazione tra le realtà associative del territorio e la creazione di una rete di sostegno reciproco per la realizzazione di eventi, progetti e manifestazioni.

Promozione attraverso l'applicazione per cellulare "VIGASIO SMART" delle iniziative, delle attività, degli eventi e delle manifestazioni organizzate dalle associazioni del territorio.

Promuovere i soggiorni estivi per gli anziani attraverso il Circolo Pensionati.

Sostenere le associazioni che organizzano le feste e le sagre tradizionali (S. Michele, Campagnamagra, sagra Forette, Isolalta, Carnevale e altre).

Istituzione della giornata delle associazioni per favorire la promozione delle attività svolte, la cooperazione e l'interscambio tra le stesse.

### **Strade, viabilità e lavori pubblici**

Rifacimento di tutta l'illuminazione pubblica con lampioni a LED a basso consumo energetico.

Realizzazione di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti stradali e di altri interventi di miglioramento della viabilità e di riduzione della velocità.

Ampliamento cimitero tramite la costruzione di un nuovo edificio, rinnovo della facciata e installazione di telecamere per la videosorveglianza.

Prosecuzione dell'opera di riqualificazione del centro di Vigasio (via Roma, Corso Garibaldi, Corso Vittorio Emanuele) mediante il rinnovo dei marciapiedi, implementazione dell'arredo urbano e abbattimento delle barriere architettoniche.

Realizzazione di piattaforma per eliambulanza.

Ricerca finanziamenti per il restauro dell'ex molino.

Ricerca finanziamenti per la realizzazione del ponte sul Tartaro a servizio della zona Alzeri.

Installazione di semaforo intelligente in via Verona e in via Solferino.

Riqualificazione via I° Maggio e realizzazione nuova strada a servizio della zona Torrette.

### **Attività economiche**

Promozione di eventi, manifestazioni e attività ricreative nel centro con il coinvolgimento degli esercizi commerciali.

Rivitalizzazione del centro del capoluogo e ampliamento del mercato settimanale.

Mercatini dell'antiquariato.

Bancarelle del libro.

Sostegno alla organizzazione della sfilata carnevalesca, delle maschere locali e del comitato carnevale.

Favorire e sostenere le associazioni di categoria locali.

Posa della fibra ottica per dotare il territorio di internet ad alta velocità.

### **Agricoltura**

Manutenzione strade bianche comunali.

Installazione lampioni negli incroci e nelle località isolate e rurali.

Analisi, valutazione e studio dei costi per agevolare le aziende rurali nello smaltimento dei rifiuti speciali e agricoli.

### **Sicurezza trasporti vigilanza**

Pattugliamento serale contro i furti per mezzo di accordo con i vigili, forze dell'ordine e altri soggetti.

Installazione di sistemi di rallentamento della velocità dei veicoli.

Installazione, manutenzione e rinnovo della cartellonistica stradale di competenza comunale.

Ampliamento dell'impianto di video sorveglianza nei punti sensibili del territorio.

Rinnovo dell'impegno a favore della collaborazione con la protezione civile.

Istituzione di contributi per contenere i costi degli abbonamenti degli studenti e di misure per favorire l'uso del servizio di trasporto pubblico da e per Verona anche attraverso la sensibilizzazione degli enti preposti (Provincia e ATV) per l'incremento delle corse.

Incremento del controllo del territorio da parte della polizia municipale.

### **Attività presso la frazione di FORETTE**

Rifacimento incrocio e rotatoria tra via S. Martino, Via Magenta e Via Solferino.

Realizzazione di un marciapiede di collegamento tra via Solferino e via Custoza.  
Installazione di sistemi di rallentamento dei veicoli, dossi, segnalatori di velocità.  
Riqualificazione delle aree verdi e dei giardini comunali con nuovo arredo urbano.  
Riqualificazione e messa in sicurezza dell'area adiacente via Custoza e la piastra polivalente.  
Realizzazione di una nuova rete fognaria e di smaltimento delle acque meteoriche in Via dell'Artigianato attraverso la sensibilizzazione dell'ente gestore Acque Veronesi.  
Favorire la realizzazione di una struttura polivalente nell'area degli impianti sportivi.  
Sostegno e collaborazione con la scuola dell'infanzia "Maria Ausiliatrice" e il micronido Tutela dell'oasi della Baldona.  
Promuovere, favorire e collaborare con tutte le realtà associative e aggregative della frazione.  
Ampliamento della rete Wi-Fi Vigasio in altre aree della frazione con internet gratuito.  
Ricerca finanziamenti per la riqualificazione del sagrato della Chiesa con nuovi parcheggi.

### **Attività presso la frazione di ISOLALTA**

Sostegno e collaborazione con la scuola dell'infanzia.  
Completamento viabilità e sottoservizi di via Edith Stein.  
Promuovere, favorire e collaborare con tutte le realtà associative e aggregative della frazione.  
Completamento giardino pubblico di collegamento tra la piastra polivalente e via Papa Giovanni Paolo II con la realizzazione di area gioco calcio, area adibita al work out e arredo urbano.  
Ampliamento della rete Wi-Fi Vigasio in altre aree della frazione con internet gratuito.  
Installazione di sistemi di rallentamento dei veicoli, dossi, segnalatori di velocità.  
Installazione di telecamere in ingresso e uscita dalla frazione di Isolalta.

## **2.2 Performance**

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e s.m.i. ed è il documento che articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha modificato il sopra citato D.Lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno

subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;

- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento

del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Con il D. Lgs. 150/2009 (cd. "riforma Brunetta"), modificato ed aggiornato dal "decreto Madia" (D. Lgs. 74/2017), la misurazione e la valutazione della performance sono inserite in un processo ciclico, il cosiddetto "ciclo della performance", che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio durante il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. A conclusione, i risultati sono rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi.

La fase di pianificazione degli obiettivi è sempre sviluppata in coerenza con gli Indirizzi Generali di Governo, che costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tali indirizzi che si collega poi la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011. Nel DUP, approvato dal Consiglio del Comune sono illustrati, sulla base delle linee programmatiche dell'Amministrazione, gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione. Questi ultimi, inoltre, sono articolati in obiettivi operativi, di durata al massimo triennale.

Il DUP costituisce presupposto necessario e guida strategica per tutti gli altri documenti di programmazione, tra i quali il Piano Esecutivo di Gestione, con il quale gli obiettivi operativi da realizzare vengono ripresi ed assegnati ai responsabili delle strutture, con le relative risorse. Secondo le disposizioni normative che, con l'introduzione del sistema contabile armonizzato hanno modificato l'articolo 169 del D. Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione deve contenere in maniera organica il Piano delle Performance, individuato dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, quale documento programmatico triennale che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture. Nel Piano, gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono assegnati alle strutture competenti alla loro realizzazione ed individuati per ciascuno di essi gli indicatori per la misurazione dei risultati ottenuti. Con il Piano delle Performance quindi, ad ogni obiettivo operativo vengono fatti discendere uno

o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza. Inoltre vengono individuate le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni struttura. Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili delle strutture ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica degli stessi. La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del "ciclo della performance", formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

In conformità alle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale", n. 5, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – ufficio per la valutazione della performance nel mese di dicembre 2019, "gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire". (...) "La performance organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi".

Gli obiettivi di performance organizzativa vengono assegnati a ciascuna Area, unitamente alle risorse umane e finanziarie correlate alla loro realizzazione. Per ciascun obiettivo operativo sono stati individuati uno o più indicatori di performance o di attività idonei alla misurazione del loro raggiungimento, con indicazione dei valori attesi per il pieno realizzo degli obiettivi.

Il Presente Piano è altresì finalizzato a garantire un efficace coordinamento fra il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e il sistema integrato dei

controlli interni.

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale nel DUP e nel presente PDO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

Il Piano della Performance 2022-2024 presso l'Ente è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 24 giugno 2022.

### **Obiettivi area affari generali**

Attività propedeutiche all'espletamento di due concorsi pubblici per il reclutamento di un istruttore tecnico cat. C e di un istruttore amministrativo ufficio tributi;

Nuovo manuale di gestione documentale e manuale di conservazione;

Predisposizione in collaborazione con l'area economico finanziaria della documentazione tecnica e contabile per l'erogazione degli stipendi del personale e per le attività di aggiornamento dell'infrastruttura informatica dell'ente in ogni suo aspetto;

Supporto, durante le ore di servizio, ai servizi tributari in relazione alle nuove utenze ESA-COM con la consegna del materiale di conferimento;

Completamento iter digitale degli atti amministrativi in particolare ordinanze e decreti. Supporto agli uffici per la nuova modalità di registrazione degli atti;

Attività di referente del Piao;

Redazione del PIAO 2022-2024.

### **Obiettivi area edilizia privata – ecologia**

Definizione delle pratiche edilizie (PDC, SCIA, scia alternativa al PDC, SCIA agibilità, CILA, CILAS) pervenute nell'anno 2021.

Spostamento dell'archivio tecnico corrente dalla sede comunale al magazzino comunale.

Incarico a ditte esterne del servizio di configurazione del collegamento tra Halley-protocollo informatico e il nuovo applicativo gestionale web per la gestione delle pratiche edilizie presso l'ufficio tecnico edilizia privata. Il collegamento consentirà la comunicazione informatica bidirezionale dei dati.

### **Obiettivi area tecnica lavori pubblici**

Reclutamento personale categoria C area lavori pubblici;

Formazione e inserimento personale di nuova assunzione;

Riorganizzazione area lavori pubblici;

Completamento procedura di affidamento del servizio di illuminazione pubblica;

Espletamento gara lavori di ampliamento palazzo municipale;

Realizzazione lavori di riqualificazione del centro di Vigasio;

Asfaltature 2022;

Domande di partecipazione a bandi PNRR;

Completamento opere di ampliamento del polo scolastico;

Piano degli interventi;

Procedura acquisto terreno Campagnamagra.

## **Obiettivi area servizi demografici e servizi alla persona**

Dematerializzazione liste elettorali generali e sezionali nell'ottica della semplificazione amministrativa secondo quanto previsto dal codice dell'amministrazione digitale.

Bonifica dati in ANPR. gestione delle anomalie rilevate in ANPR al fine di assicurare la corretta attività di certificazione da parte del cittadino sulla piattaforma web.

Riduzione dei tempi di inserimento delle variazioni anagrafiche in ANPR.

AIRE. inserimento degli atti di stato civile che pervengono nell'anno corrente dai consolati entro 30 giorni dal ricevimento.

Inserimento degli atti di stato civile pervenuti negli anni precedenti per i quali non è stato possibile trascrivere.

Esumazione ed estumulazioni straordinarie per creare nuova disponibilità di posti per le sepolture.

Inserimento di persone, provviste di Reddito cittadinanza, RIA, LSU, nelle attività e servizi comunali.

## **2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" , noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio 2022/2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 29/03/2022.

Il Piano è strutturato in 3 documenti: Il piano vero e proprio, la mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e l'elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013. Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2022-24 anche se ad esso non materialmente allegato, e ad esso si rinvia per tutto quanto qui non richiamato.

Il Piano contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del PTCPT nello scorso mese di gennaio, è oggetto di costante monitoraggio, ma non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Per gli enti locali le aree di rischio corruzione sono le seguenti:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Per ciascun processo come sopra individuato è stata effettuata la valutazione del rischio,

identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca. Per la definizione del livello di rischio sono state tenute in considerazione: la possibilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto.

Per stimare il rischio, quindi, si sono utilizzati e seguenti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

L'analisi svolta con metodologia di tipo qualitativo e ha ricondotto i processi operativi all'interno della seguente scala.

<b>Livello di rischio</b>	<b>Sigla corrispondente</b>
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Non si sono riscontrati processi con livello di rischio alto o superiore. Alcuni procedimenti si sono posti nella fascia di rischio moderato, la maggior parte si colloca in una fascia di rischio bassa o addirittura quali nulla.

Sono stati comunque introdotti una serie di misure di prevenzione della corruzione sia "generali" o "specifiche".



Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Le misure generali applicate sono le seguenti:

- a. Rispetto del Codice di comportamento
- b. Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)
- c. Inconferibilità, incompatibilità, incarichi extraistituzionali
- d. Whistleblowing
- e. Formazione
- f. Trasparenza
- g. Svolgimento attività successiva alla cessazione del lavoro
- h. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Ulteriore misura di prevenzione di carattere generale è stata individuata nel rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e costituirà esplicito oggetto del controllo di regolarità amministrativa, realizzato ai sensi del Regolamento vigente, ma anche di verifica della qualità dei servizi comunali.

Il monitoraggio avrà cadenza semestrale ed avverrà nei termini previsti per la verifica della performance e degli obiettivi di PEG/PDO.

Sono esclusi dal monitoraggio i processi, a risposta istantanea o per i quali non è stato rilevato alcun livello di rischio.

Il monitoraggio dei processi verrà svolto indicando per ogni procedimento:

- il termine normato nel periodo di riferimento;
- la media durata netta (al lordo delle interruzioni e delle sospensioni)

### **Trasparenza**

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'Amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'Amministrazione e il cittadino.

L'ente è consapevole dell'importanza che le iniziative di pianificazione strategica siano coerenti nei documenti programmatici (DUP, Piano delle performance, Piano Esecutivo di Gestione e il presente piano) al fine di poter garantire il contrasto alla corruzione e all'opacità dell'azione amministrativa attraverso la tracciabilità delle scelte e dei flussi, la pubblicazione on line dell'organizzazione degli uffici e delle azioni. L'ente è consapevole che i sistemi informativi hanno

un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e nello sviluppo della trasparenza online.

L'Amministrazione Comunale svolge le funzioni che le competono ai sensi delle disposizioni statutarie e delle norme in materia di Enti locali ed eroga i servizi correlati.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 13 aprile 2021 è stato approvato l'organigramma funzionale della struttura organizzativa comunale di Vigasio, così organizzata:

SINDACO					
SEGRETARIO COMUNALE					
AREA I	AREA II	AREA III	AREA IV	AREA V	AREA VI
<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>ECONOMICO FINANZIARIA</b>	<b>DEMOGRAFICI ELETTORALI E ALLA PERSONA</b>	<b>LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO</b>	<b>EDILIZIA PRIVATA ED ECOLOGIA</b>	<b>VIGILANZA</b>
Servizio Segreteria	Servizio Ragioneria	Servizio socio-assistenziali	Settore urbanistica	Settore edilizia privata	Vigilanza urbana
Servizio comunicazione pubblica	Settore tributi e proventi diversi	Servizio stato civile, demografici, elettorali e leva	Settore ambiente	Settore ecologia	
Servizi scolastici	Settore centro elaborazione dati CED		Settore lavori pubblici		
Servizio risorse umane (giuridica)	Settore economato		Settore patrimonio		
Servizio attività sportive e del tempo libero			Settore protezione civile e sicurezza luoghi di lavoro		
Servizio attività culturali					

NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'attuale dotazione organica conta un organico di 23 unità:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1	0	-	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	0	2	-
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	0	1	1	-
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2	2	0	2	-
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	1	1	0	1	-
C	ISTRUTTORE TECNICO	2	2	0	2	-
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E CONTABILE	6	6	0	6	-
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	3	3	0	3	-
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1	0	1	-
B	COLLABORATORE MESSO NOTIFICATORE	1	0	1	1	-
B	COLLABORATORE TECNICO ESTERNO	2	2	0	1	1
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	1	1	0	1	-
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>23</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>2</b>

### 3.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 è stato approvato dal Comune di Vigasio con deliberazione n. 107 del 26/10/2021.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, l'Amministrazione comunale si è proposta di perseguire nell'arco del triennio 2022 – 2024 degli obiettivi specifici relativamente alla formazione, agli orari di lavoro, all'accesso al lavoro, allo sviluppo della carriera e professionalità e all'informazione.

#### 3.2.1. Formazione

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori con disabilità. A tal fine verrà dato stimolo ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa al fine di monitorare la situazione del personale, pianificare la formazione annualmente e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

#### 3.2.2. Orari di lavoro

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile, con attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale o aspettativa, anche per poter permettere rientri anticipati.

#### 3.2.3. Accesso al lavoro

Azione positiva 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

Azione positiva 2: Redazione di bandi di concorso, di mobilità e di selezione in cui sia richiamato

espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo del genere sia maschile che femminile.

#### **3.2.4. Sviluppo carriera e professionalità**

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

#### **3.2.5. Informazione**

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Direzione sul tema delle pari opportunità.

### **3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

La recente pandemia, in alcuni casi, ha reso necessario il ricorso allo smart working o lavoro agile indentificandosi nella modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*.

All'articolo 18 la richiamata normativa recita: *"...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva..."*

Finita la situazione emergenziale le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile, non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

Limitatamente per il periodo emergenziale dell'anno 2020, tale istituto è stato attivato per due unità, con determinazione del responsabile dell'area servizi demografici n. 170 del 14 aprile 2020 e con determinazione del responsabile dell'area tecnica edilizia privata urbanistica n. 171 del 14/04/2020.

L'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### **3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 118 del 16 novembre 2022 è stato approvato il *"Programma del fabbisogno triennale del personale dipendente 2022/24"*.

Sono intervenute, nel corso del 2022, la prima modifica al programma del fabbisogno triennale del personale dipendente, con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 28/04/2022 e la

seconda modifica, con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 04/10/2022.

### **3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La dimensione ridotta dell'organico e la diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali, i responsabili delle aree possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale sulla base delle varie tipologie di lavoro.

### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP, e della verifica annuale.

Relativamente al ciclo della performance il monitoraggio spetta ai singoli Responsabili di posizione organizzativa.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche da parte del R.P.C.T. coadiuvato dai Responsabili di Posizioni organizzativa.

Il Piano delle azioni positive prevede verifiche da parte del Segretario, dei Responsabili di posizione organizzativa ed in particolare del Responsabile delle Risorse umane.