

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026**

**Comune di Verona**

# Sommario

## Indice generale

PREMESSA.....	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Sottosezione di programmazione - <i>Valore pubblico</i> .....	6
Indirizzo Strategico 1 – Famiglie.....	21
Indirizzo Strategico 2 – Protagonismo dei giovani.....	22
Indirizzo Strategico 3 – Una città internazionale.....	25
Indirizzo Strategico 4 – Prossimità e sussidiarietà.....	29
Indirizzo Strategico 5 – Pari opportunità.....	33
Indirizzo Strategico 6 – Sviluppo delle imprese.....	35
Indirizzo Strategico 7 – Rispetto delle regole e coesione sociale.....	37
Indirizzo Strategico 8 – Transizione ecologica, tutela e benessere degli animali.....	39
Indirizzo Strategico 9 – Transizione digitale.....	41
Indirizzo Strategico 10 – Promozione della qualità del lavoro e della formazione durante tutto l'arco della vita.....	44
Indirizzo Strategico 11 – Sostegno alla vulnerabilità.....	47
Indirizzo Strategico 12 – Pratica sportiva diffusa.....	50
Indirizzo Strategico 13 – Olimpiadi invernali e paralimpiadi 2026.....	51
2.2 Sottosezione di programmazione - <i>Performance</i> .....	54
2.3 Sottosezione di programmazione - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	55
2.3.1 Analisi del contesto esterno nell'ambito della prevenzione dei rischi corruttivi.....	55
2.3.2 Analisi del contesto interno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.....	59

2.3.3	Costruzione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” .....	63
2.3.4	Misure generali di prevenzione della corruzione.....	71
2.3.5	Altre misure di prevenzione della corruzione.....	93
2.3.6	Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT.....	103
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....		105
3.1	Sottosezione di programmazione - <i>Struttura organizzativa</i> .....	105
3.2	Sottosezione di programmazione - <i>Organizzazione del lavoro agile</i> .....	108
3.2.1	Disciplina del lavoro agile.....	108
3.2.2	Indicatori di stato e di sviluppo.....	108
3.2.3	Piano delle Azioni Positive.....	118
3.3	Sottosezione di programmazione - <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i> .....	120
3.3.1	Consistenza di personale al 31 dicembre 2023.....	120
3.3.2	Programmazione strategica delle risorse umane.....	130
3.3.3	Strategia di copertura del fabbisogno.....	130
3.3.4	Formazione del personale.....	132
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....		137

## 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.

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 DPR 24 giugno 2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione – individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce il Regolamento sul contenuto PIAO.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Verona

Piazza Bra, 1 - 37121 Verona (Italia)

Tel. +39 045 8077111 Centralino

Tel. +39 045 8077500 URP

Fax. +39 045 8066483 Protocollo Generale

E-mail: [protocollo.informatico@comune.verona.it](mailto:protocollo.informatico@comune.verona.it)

PEC: [protocollo.informatico@pec.comune.verona.it](mailto:protocollo.informatico@pec.comune.verona.it)

Per info: [urp@comune.verona.it](mailto:urp@comune.verona.it)

Codice fiscale e Partita Iva: 00215150236

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione - *Valore pubblico*

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una selezione delle politiche dell'ente che si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome/impatti*), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Definisce inoltre in termini di obiettivi generali e specifici le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini, con particolare attenzione a quelli ultrasessantacinquenni e con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

La sottosezione risponde alle seguenti domande:

DOMANDA	ANNOTAZIONI
Qual è il contesto cittadino rispetto al quale verranno attivate le politiche finalizzate a perseguire valore pubblico?	Si riportano qui informazioni generali relative al contesto esterno
Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) viene perseguito?	Il Valore Pubblico che si intende perseguire viene riportato per ciascun indirizzo strategico
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivi strategici)?	Viene riportato l'elenco degli Obiettivi strategici

A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?	Gli stakeholder prioritari vengono riportati nella scheda sintetica dell'indirizzo strategico
Entro quando intendiamo completare gli obiettivi strategici?	Se non diversamente indicato l'obiettivo dovrà essere completato entro la scadenza del Mandato amministrativo
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero: quanto Valore Pubblico viene prodotto (impatto sul livello di benessere)?	Viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e completamento
Da dove partiamo ( <i>baseline</i> )?	Il PIAO 2024 completerà la definizione delle baseline se già non individuate nel 2023.
Qual è il traguardo atteso ( <i>target</i> )?	Dove possibile si fa riferimento ai target definiti da Agenda 2030 e dal sistema degli indicatori SDG Veneto. In assenza di baseline di riferimento, nel PIAO 2023 il traguardo atteso viene definito in termini proxy (aumento, riduzione, ecc.).
Come sono verificabili i dati (fonte)?	Ciascuno dei parametri sottesi alla formula dell'indicatore viene assegnato a un Servizio tramite la codificazione dei processi

## Il contesto esterno

### Turismo

Il tessuto urbano della città di Verona è storicamente attraversato da flussi turistici che si inseriscono nel mondo dei cosiddetti “city users” ovvero tutte le persone che vivono la città per motivi di diversa natura. Il settore turistico, storico motore dell’economia veronese, pur avendo registrato una sostanziale riduzione delle presenze turistiche nel periodo della pandemia da Covid-19, ha mostrato già dall’anno 2021 i primi segni di una ripresa che è stata confermata ampiamente nel corso del 2022 e consolidata nel 2023.

Secondo l’elaborazione dell’Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati ISTAT, per quanto riguarda il 2022, nella Destinazione Città di Verona, le presenze turistiche sono state 2,4 milioni, in forte ripresa rispetto all’anno 2021 (con 1,4 milioni cioè +69,8%), ma ancora inferiori ai livelli pre-Covid del 2019 (con 2.7 milioni cioè -11,8%)

Per quanto riguarda le presenze per l’anno 2023, la Regione Veneto mette a disposizione i dati dei primi 10 mesi (gennaio-ottobre), che hanno registrato nella Destinazione Città di Verona poco più di 2,4 milioni di presenze turistiche, in aumento rispetto allo stesso periodo sia dell’anno 2022 (+2%), sia del 2021 (+17,3%,).

L’anno 2023 conferma, quindi, una tendenza alla crescita e al ritorno dei turisti rispetto agli anni precedenti.

Nel 2023 risultano censite 3.109 strutture ricettive, li cui numero è aumentato di circa il 21,5% rispetto al 2022 (fonte: Direzione Tributi e Riscossioni del Comune di Verona su Banca dati Tourist Tax).

La connotazione di Verona come grande attrattore turistico italiano, in grado di richiamare annualmente milioni di persone, deriva inoltre e senza dubbio dalla presenza di un patrimonio storico-artistico di grande rilevanza, conosciuto e apprezzato in tutto il mondo.

## **Verona città patrimonio mondiale UNESCO**

Nel 2000 l'UNESCO ha inserito il centro storico di Verona e le sue mura nella Lista dei siti patrimonio dell'Umanità con le seguenti motivazioni: «*Criterio (II): Per la sua struttura urbana e per la sua architettura, Verona è uno splendido esempio di città che si è sviluppata progressivamente e ininterrottamente durante duemila anni, integrando elementi artistici di altissima qualità dei diversi periodi che si sono succeduti; Criterio (IV): Verona rappresenta in modo eccezionale il concetto della città fortificata in più tappe caratteristico della storia europea*». Verona, racchiusa all'interno delle Mura Magistrali, rappresenta un patrimonio culturale di eccezionale valore universale per la sua storia, le opere d'arte in essa custodite, per l'universalità ed unicità della sua fama. Il Comune di Verona intrattiene le relazioni con il Ministero della Cultura e della Regione Veneto per gli affari UNESCO (Piano di gestione, Rapporto periodico, relazioni programmatiche, rapporti con altri siti italiani).

Ha in carico la progettazione e le attività amministrative per i finanziamenti della legge 77/2006, per i bandi del Ministero del Turismo a favore dei siti patrimonio mondiale e per altre fonti di finanziamento specifiche. Si dedica altresì, in particolare, alla tutela, alla gestione patrimoniale e alla promozione delle mura, dei bastioni e delle porte urbane, in stretta relazione con le associazioni che, a vario titolo, detengono alcuni luoghi e monumenti in concessione, in comodato o in patto di sussidiarietà. L'ufficio UNESCO del Comune di Verona esercita la gestione diretta sul Bastione delle Maddalene (con apertura quotidiana al pubblico) e su Porta Vescovo.

## **Le attività culturali e il sistema Museale Veronese**

L'offerta culturale dei Musei Civici di Verona è stata caratterizzata, nel 2023, dalla ripresa massiccia dei flussi turistici in presenza, con il superamento definitivo delle restrizioni imposte della pandemia.

Il sistema museale civico, con il suo inestimabile patrimonio culturale e scientifico e i suoi prestigiosi musei e monumenti (Museo di Castelvecchio, Museo Archeologico al Teatro Romano, Museo degli Affreschi "G.B. Cavalcaselle", Casa di Giulietta, Museo di Storia Naturale, Galleria d'Arte Moderna Achille Forti, Museo Lapidario Maffeiano, anfiteatro Arena), rappresenta storicamente un elemento imprescindibile del turismo e dell'economia veronese. Il 2023 ha visto un ulteriore incremento del numero complessivo di visitatori del sistema civico museale, che è passato da 1.473.000 unità del 2022 a 1.656.000 circa, registrando un incremento di circa il 12,45 %.

Si segnala in particolare l'eccezionale incremento del 49% dei visitatori del Museo di Castelvecchio che hanno raggiunto i 267.620,00 ingressi, varcando ben oltre le aspettative la soglia massima dei 180.000 sinora raggiunta.

Un'ampia offerta espositiva ha accolto i visitatori nelle sedi museali: tra le principali mostre del 2023 *Giulio Paolini | Et in Arcadia ego* e *CONTEMPORANEO NON-STOP. Il respiro della natura | ARIA* alla Galleria d'Arte Moderna Achille Forti, *Immagini di terracotta* al Museo Archeologico al Teatro Romano, *Ospiti in Galleria | Girolamo Dai Libri, circa 1501* e *L'arte dell'ingegno. La collezione Clavis e altri tesori* al Museo di Castelvecchio, *RITORNI. I dipinti di Giulio Carpioni per la chiesa di San Leonardo* al Museo degli Affreschi.

Verona, inoltre, è stata protagonista nel panorama culturale italiano grazie al convegno nazionale *La gestione dei Musei di Enti Locali. Criticità, modelli innovativi, prospettive di sviluppo* che si è svolto il 22 e 23 novembre 2023 al Palazzo della Gran Guardia. Promosso dai Musei Civici di Verona, la Regione del Veneto e ICOM Italia, con la collaborazione del Ministero della Cultura, Direzione generale Musei, il patrocinio di ANCI, ANMLI e il sostegno degli Amici dei Civici Musei di Verona.

## **Lo Spettacolo**

Dopo le difficili stagioni del 2020 e del 2021, limitate per le restrizioni della gestione del Covid, che hanno tuttavia significato per lo Spettacolo dal vivo anni di sfide vinte con successo, l'anno 2022 ha rappresentato la vera rinascita per i teatri veronesi, confermata con il ritorno alla normalità per gli spettacoli dal vivo della stagione 2023 con la realizzazione a piena capienza del Festival dell'Estate Teatrale Veronese e delle rassegne del Teatro Camploy e del Teatro nei Cortili con le compagnie del teatro amatoriale.

## **Il Festival Multidisciplinare Estate Teatrale Veronese**

Nella stagione 2023 la 75a edizione dell'Estate Teatrale Veronese si è chiusa con oltre 44 mila spettatori (per l'esattezza 44.226) in meno di 3 mesi, con una media di 1.000 presenze a serata.

La rassegna, organizzata dal Comune di Verona in collaborazione con Arteven, ha presentato, dal 20 giugno al 13 settembre, un ricco cartellone di spettacoli di teatro, danza e musica, confermandosi uno dei festival multidisciplinari più apprezzato a livello nazionale, comprendendo 14 prime nazionali e 7 coproduzioni.

Una proposta a 360 gradi che ha accontentato tutti, appassionati e cultori ma anche famiglie e giovani, turisti stranieri e italiani.

Una stagione che obiettivamente ha creato indotto culturale, ma anche economico e occupazionale.

Nello specifico per garantire l'ottima realizzazione di ogni data, sono state impegnate ogni sera di spettacolo oltre una quarantina di maestranze, circa venti persone operanti nei service al Teatro Romano, tra tecnici, maschere, biglietteria, Vigili del Fuoco, baristi, oltre ai volontari della Croce Rossa. Inoltre ogni produzione aveva al seguito un'altra ventina di professionisti, tra elettricisti, macchinisti, fonici, costumisti.

Fondamentale è stato, inoltre, il supporto degli sponsor Banco BPM, AGSM-AIM, Consorzio Vino Durello, Air Dolomiti e Autostrada del Brennero S.P.A a sostegno del Festival

Al Teatro Camploy si è svolta la 3<sup>a</sup> edizione del VERONA SHAKESPEARE FRINGE FESTIVAL, sezione internazionale dell'Estate Teatrale realizzata in collaborazione con il Centro di Ricerca Skenè dell'Università di Verona e il Teatro Stabile del Veneto-Teatro Nazionale, che ha registrato 1.400 spettatori, quasi il doppio dell'anno precedente.

Sono stati inseriti nel programma spettacoli in grado di sperimentare codici linguistici inediti, a partire dal recupero della lingua originale, dando valorizzazione ad un mix tra teatro fisico e riflessione drammaturgica sui testi classici shakespeariani.

Ai 1.400 spettatori del Verona Shakespeare Fringe Festival vanno, inoltre, aggiunti altri 7.950 spettatori che hanno seguito gli spettacoli e gli eventi messi in scena nelle diverse sedi del Festival per gli Intrecci di programmazione:

- 528 presenze nei Musei Lapidario Maffeiano e archeologico degli Affreschi Cavalcaselle,
- 2 mila circa per il progetto dell'Università Veronetta Contemporanea e altrettanti al Parco Santa Toscana per Spazio Teatro Giovani,
- 1.356 alla Città dei Ragazzi di Fondazione Aida,
- 1.843 per il "Romeo e Giulietta" itinerante del Teatro Stabile di Verona – Fondazione Atlantide,
- e 250 a Porta Palio per le serate di Commedia dell'Arte curate da Teatro Scientifico.

### **PREMIO SIMONI 2023**

Il 65° Premio 'Renato Simoni' è stato assegnato per la fedeltà al teatro di prosa all'attore Franco Branciaroli che per tante stagioni è stato protagonista di memorabili spettacoli del Festival interpretando parecchie volte i grandi protagonisti di Shakespeare.

Un premio straordinario fuori concorso è stato inoltre conferito al dott. Gianpaolo Savorelli che, con passione e impegno, in 45 anni di attività, dal 1975 al 2019, come Direttore Artistico dell'Estate Teatrale Veronese è riuscito a portare il Festival shakespeariano del Teatro Romano ai massimi livelli

## **TUTTI A TEATRO**

Un successo rappresenta anche il progetto voluto dall'Amministrazione comunale per abbattere le barriere economiche e cognitive, oltre agli stereotipi, in grado di tenere lontane le persone svantaggiate dalla vita culturale.

Nel corso di otto serate, ben 150 utenti delle cooperative e associazioni di assistenza del territorio hanno potuto assistere agli spettacoli del Romano. Grazie alla collaborazione dell'Assessorato alle Politiche Sociali, al contributo di Fondazione Banca Popolare di Verona e Banco Bpm, alla partecipazione di Spazio Teatro Giovani, è stato garantito non solo l'ingresso gratuito ma anche un servizio di accompagnamento e mediazione culturale.

## **TEATRO CAMPLOY E TEATRO NEI CORTILI**

Anche nell'ultima stagione 2022/2023, il teatro Camploy si rivela come lo spazio più richiesto e più amato dai cittadini e dalle associazioni del territorio veronese per organizzare i loro spettacoli.

Quasi un centinaio infatti sono state le concessioni a terzi, per una presenza di pubblico di più di 25.000 persone.

Anche il numero di serate delle rassegne istituzionali (Altro teatro, Verona passione teatro, Big band ritmo sinfonica, Professione spettacolo Verona e Ragazzi di danza) è stato significativo, portando a rappresentare 71 spettacoli con più di 15.000 spettatori.

Come si evince, quindi, dai dati sopra riportati, il teatro Camploy è il teatro civico con maggior attrattiva di Verona, per numero di spettatori con più di 70.000 presenze nella stagione e rappresenta ormai un luogo sempre più consolidato per innovazione e sperimentazione teatrale. Apprezzato da un costante folto pubblico che ogni anno non fa mancare la sua presenza, esso testimonia anche la sua importanza nella valorizzazione del quartiere Veronetta.

Appuntamento immancabile, poi, le serate di teatro nei cortili, grazie alla rassegna "Teatro nei cortili" che ha visto l'utilizzo dei soliti spazi di: Chiostro di Sant'Eufemia, Santa Maria in Organo e Cortile Montanari per un totale di 181 serate e più di 30.000 spettatori.

## **GLI ALTRI ATTRATTORI**

La stagione Areniana, che rende Verona nota in tutto il mondo, e i concerti di artisti di fama internazionale, ospitati dall'anfiteatro romano, rappresentano un elemento di primo piano dell'offerta turistica veronese e un altro importante motivo di visita e soggiorno a Verona.

I mercatini di Natale, Verona in Love, il Festival internazionale dei giochi di strada - TOCATI', che sono diventati nel tempo degli apprezzati appuntamenti anche per il turismo di prossimità, contribuiscono a mantenere vivo l'interesse per la città scaligera, rappresentando in questo senso un investimento per il futuro.

Le motivazioni per una visita e un soggiorno a Verona sono dovute oltre che ai monumenti e Musei Civici, anche alle numerose fiere di rilevanza internazionale ospitate dall'Ente Fiera di Verona. La storica Fiera agricola, Vinitaly, Marmomacc e Fiera Cavalli sono alcuni degli appuntamenti fieristici più importanti nonché ottimi esempi di laboriosità e iniziativa dell'imprenditoria locale che hanno dato vita a un proficuo e intelligente sistema economico.

Si auspica la ripresa delle attività MICE (Meetings, Incentives, Conferences and Exhibitions), che grazie alla presenza di numerosi poli congressuali fanno convergere non solo in città ma anche nei comuni limitrofi al capoluogo numerosi arrivi. Il grande patrimonio enogastronomico, artigianale e culturale unito all'eterogeneità del territorio provinciale con le sue colline, il lago di Garda e il Monte Baldo, la pianura veronese, le Terre del Soave, la Valpolicella e la Lessinia fanno della provincia di Verona una delle destinazioni italiane più apprezzate da connazionali e turisti stranieri.

## **ANZIANI**

A fronte di un aumento ormai strutturale degli anziani, che a Verona hanno superato ormai il 25% della popolazione, l'impegno dei Servizi Sociali si manifesta su diversi fronti: da una parte viene promosso l'invecchiamento attivo, dall'altra si interviene sul fronte della tutela dell'anziano fragile (per solitudine e/o perdita dell'autosufficienza); in molti casi gli Assistenti Sociali si trovano a mettere in atto prese in carico impegnative e complesse di anziani soli o in coppia, ricorrendo spesso anche in Tribunale per la nomina di un Amministratore di Sostegno.

Nel quinquennio 2018-2022 il numero di anziani, soli o in coppia, che ha avuto necessità di aiuto e assistenza a domicilio è continuato ad aumentare, con un forte impulso a seguito dell'emergenza connessa alla pandemia da Covid-19 e al suo protrarsi. L'emergenza sanitaria ha inoltre determinato un aumento della precarietà lavorativa, generando nuove forme di povertà e di

vulnerabilità sociale, che riguardano singoli e nuclei familiari che precedentemente vivevano in condizioni di sufficiente benessere. Gli interventi in questo ambito sono di tre tipi: servizi per aggregazione e promozione della terza età (Anziani Protagonisti nel Quartiere, Estate Anziani); servizi per la domiciliarità (SAD, servizio trasporto, pasti a domicilio, Servizio di Telecontrollo e Telesoccorso, Impegnativa di Cura Domiciliare ICD, Centro Diurni per anziani non autosufficienti, Servizio di Sollievo); servizi per la residenzialità (integrazioni rette e convenzioni/protocolli).

## **MINORI E FAMIGLIE**

Il Servizio Sociale, che si occupa di minori e famiglie in stato di disagio e difficoltà nell'ambito sia della prevenzione (promozione del ben-trattamento e contrasto dei segnali di mal-trattamento e disagio minorile), sia della tutela (cura di minori e famiglie interessati da provvedimenti del Tribunale per i Minorenni o Civile), deve confrontarsi da un lato con una serie di mutamenti sociali e culturali che stanno ridefinendo la connessione e l'equilibrio tra i bisogni dei bambini e degli adulti, dall'altro con una crisi economica e finanziaria che sta incidendo sui servizi di welfare, a causa di un'inevitabile contrazione di risorse. In bambini e ragazzi la situazione provocata dalla pandemia da COVID-19 ha comportato l'emergere in modo ancora più accentuato di bisogni sociali latenti, oltre che di nuovi bisogni educativi, acutizzando il fenomeno non nuovo delle "Povertà Educative" e il disagio adolescenziale che si manifesta attraverso fenomeni di chiusura e depressione o fenomeni di devianza.

Sono di supporto alle funzioni genitoriali in situazione di disagio gli interventi di emergenza abitativa, progetti di diverso tipo (La famiglia si rigenera), gli affidi diurni semplici, "famiglia per una famiglia" (una famiglia si affianca ad una famiglia fragile), gruppi genitori, comunità madre bambino, servizi educativi territoriali (centri diurni e centri aperti per minori), comunità diurne per adolescenti.

Sono di sostituzione temporanea delle funzioni genitoriali in situazioni di malessere conclamato gli affidi diurni complessi, gli affidi a tempo pieno, comunità madre bambino, comunità familiare, comunità educative (che solitamente accolgono preadolescenti e adolescenti).

Sono di promozione del benessere della comunità, per incrementare le risorse già presenti e potenziare le azioni di rete con la scuola (Protocollo tra gli Istituti Comprensivi e il Comune di Verona), le altre Istituzioni e le associazioni del territorio (ad esempio con le Associazioni delle Famiglie affidatarie), il lavoro con le comunità territoriali, le azioni con le comunità straniere, lo "Spazio

Famiglie” e “Famiglie in VII” aperti a tutte le famiglie con bambini in età pre-scolare e scolare, alcuni servizi (Centri Aperti e Centro Ragazzi) orientati all'accoglienza dei bambini e ragazzi del territorio con un obiettivo di promozione delle abilità.

### **CONTRASTO ALLA POVERTÀ e SOSTEGNO ABITATIVO**

Gli interventi di contrasto alla povertà raccolgono sia i tradizionali contributi economici erogati dall'Amministrazione Comunale (interventi mensili e/o straordinari, alimenti per la prima infanzia, assegni per la maternità e per i nuclei familiari, bonus sociali, etc) , che i progetti attivati negli ultimi anni (risposta alle nuove povertà, interventi per la morosità incolpevole, RIA, etc) a fronte dell'aumento delle condizioni di povertà anche tra le famiglie veronesi.

I Servizi Sociali si occupano anche di attuare interventi e azioni per il sostegno abitativo, registrando un preoccupante aumento del disagio abitativo negli ultimi anni, sia attraverso iniziative regionali e bandi per contributo all'affitto e alle utenze domestiche, sia tramite interventi di sostegno e ricollocazione a seguito dei sempre più numerosi sfratti.

**PROMOZIONE LAVORO E INCLUSIONE SOCIALE** delle persone, giovani e adulte, in tutte le loro transizioni formative e professionali.

Il Servizio Promozione Lavoro, da anni impegnato sul fronte delle politiche per il lavoro, offre servizi rivolti a migliorare l'occupabilità e l'occupazione dei cittadini veronesi, con informazioni orientative e azioni specialistiche e personalizzate di orientamento e accompagnamento al lavoro, anche attraverso specifiche progettualità di politica attiva e con una particolare attenzione ai bisogni dei giovani, delle donne e degli adulti disoccupati e/o in situazione di disagio sociale. Servizi e attività sono progettati in sinergia con altri enti e agenzie del territorio attivi negli ambiti del lavoro, della formazione e del sociale (tra cui: Veneto Lavoro/CPI-Centri per l'Impiego, Ulss-SIL, USP\_CPIA Centro Provinciale Istruzione Adulti, Università, ESU, Rete locale degli enti accreditati per il lavoro e la formazione: agenzie di lavoro, enti di formazione, cooperative sociali e associazioni datoriali e sindacali, altri enti del Terzo Settore).

Tutti i servizi sono ispirati a politiche e normative di integrazione tra sistemi di welfare e workfare.

I Servizi, i progetti e le attività sono così articolati: Informazione, Servizi di Orientamento e Accompagnamento al lavoro, Mobilità Internazionale/Agenzia Eurodesk Verona.

I servizi sono erogati attraverso attività di consulenza individuale e/o incontri e laboratori di gruppo dedicati ai temi del lavoro e delle professioni in Italia e all'estero.

I servizi, i progetti e le attività sono programmati nel quadro di interventi di sistema (v. Patti Territoriali per il Lavoro, AICT-Azioni Integrate di Coesione Territoriale) e realizzati anche attraverso Accordi di Collaborazione, Protocolli d'Intesa, Convenzioni e partenariati.

### **ADULTI IN CONDIZIONE DI MARGINALITÀ'**

I Servizi Sociali si sono trovati a fronteggiare negli ultimi 15 anni un aumento significativo di persone adulte che vivono in condizione di grave marginalità ed esclusione sociale. Di loro si occupa in particolare l'Ufficio Accoglienza, ma anche i Centri Sociali Territoriali hanno in carico sempre più persone sole e famiglie di adulti con situazioni di disagio molto complesse. Negli ultimi anni si è infatti assistito ad un progressivo aumento del numero di persone adulte che versano in condizione di disagio economico ed abitativo estremo, aggravato dall'emergenza pandemica, dalle sue conseguenze più incidenti su una popolazione già marginale, dai flussi migratori e dall'emergenza Ucraina.

Con le persone in condizione di grave marginalità si lavora a percorsi emancipatori, per far sì che l'accoglienza nelle strutture rimanga una fase transitoria, finalizzata al rilancio della persona, facendo leva sulle sue risorse e potenzialità.

I Servizi e le attività sono articolati in Unità di Strada, Centri Diurni, Accoglienza notturna, Seconda Accoglienza, Accoglienza a favore di neo-maggiorenni e giovani adulti in stato di grave disagio.

### **IMMIGRATI**

I Servizi Sociali ha attivi interventi e progetti per particolari tipologie di immigrati, come previsto dalla normativa vigente, in particolare a tutela della maternità delle donne immigrate, a tutela dei Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA), Progetti afferenti il Sistema di SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione), progetto "N.A.V.I.G.A.RE - Network Antitratte del Veneto Intersezioni Governance Azioni Regionali", che offrono a richiedenti asilo, rifugiati e beneficiari di protezione umanitaria, accoglienza, supporto, inclusione e servizi individualizzati per l'integrazione e di tutela legale.

L'ufficio Accoglienza coordina anche azioni di accoglienza invernale e di gestione di emergenze sociali.

## **DISABILITÀ/SALUTE MENTALE /COMITATO DEI SINDACI**

Pur essendo la gestione della disabilità affidata alle competenze dell'Azienda Ulss, il Comune si fa parte attiva, oltre che nell'erogazione delle quote annuali per il finanziamento dei relativi servizi (Centri Diurni, Trasporti, Residenzialità e tutte le molteplici attività svolte nel settore), anche nella partecipazione alla programmazione e alla verifica della gestione, in modo particolare attraverso dei Tavoli paritetici Ulss - Comune in materia di inserimento delle persone disabili nelle apposite strutture residenziali. Dal 2014 il Comune è chiamato all'integrazione della retta sociale degli ospiti delle strutture del Dipartimento Salute Mentale qualificate come Comunità Alloggio e Gruppi Appartamento.

Più in generale, in termini di programmazione e controllo delle attività svolte in ambito socio sanitario dall'Azienda ULSS, la Direzione Programmazione Socio Sanitaria Territoriale ha la gestione dell'Ufficio del Comitato dei Sindaci dei Distretti 1 e 2 dell'Azienda ULSS 9 Scaligera, organo collegiale che ha la funzione di programmare le linee d'indirizzo socio sanitario nel territorio di competenza, e dell'Esecutivo, organo collegiale composto dalla rappresentanza dei Sindaci del Comitato. Svolge l'attività organizzativa necessaria all'attuazione delle sedute e tutta l'attività di segreteria. Si rapporta con l'Assessore di riferimento. Il servizio si occupa della gestione dei rapporti con l'Azienda ULSS 9 in relazione alle deleghe socio-sanitarie, obbligatorie e facoltative, e alla disabilità. Segue quale Comune capofila di 35 Comuni i servizi dell'Ambito Territoriale Sociale VEN 20 - Verona e, con l'Autorità Sanitaria Territoriale, i rapporti afferenti le competenze delegate. Gestisce le deleghe obbligatorie e facoltative all'ULSS.

## **PROGETTAZIONE SOCIALE AMBITO VEN 20 VERONA E PNRR**

Il servizio si occupa della gestione dei rapporti con l'Ufficio di Piano presso l'ULSS. Sta gestendo il delicato passaggio di acquisizione di personalità giuridica da parte dell'Ambito Sociale Territoriale ATS in adempimento alla normativa regionale.

Collabora alla predisposizione dei piani di zona, gestisce e coordina i tavoli tematici. Svolge attività di programmazione e governo della rete dei servizi e degli interventi sociali nell'ottica di realizzazione di un sistema integrato di Ambito. Assiste giuridicamente, supervisiona e supporta le progettualità sociali PNRR. Gestisce le risorse statali e regionali destinate all'Ambito, le misure di contrasto alla povertà come RIA, SoA, PE, RdC, PUC, etc. Gestisce i Finanziamenti nazionali per il Contrasto della Povertà e l'Inclusione Sociale (Quota Servizi Fondo Povertà – P.O.N.), la raccolta dati e il popolamento del SIOSS "Sistema Informativo dell'Offerta dei Servizi Sociali". Coordina ed è responsabile del tavolo trasversale Area Inclusione Sociale. Presidia attività ed iniziative dello Sportello famiglia.

La Direzione gestisce inoltre i progetti PNRR della Missione 5 - Inclusione e coesione Componente 2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore Sottoc. 1 – Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale in quanto essi riguardano, almeno in linea di principio e come per tutti i finanziamenti nazionali sul “sociale”, tutto l’Ambito Sociale Territoriale Ven\_20.

Tali progetti sono i seguenti:

- 1) Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini – Programma di prevenzione allontanamento familiare - servizi educativi nei Comuni dell’ATS diversi da Verona e dall’Unione Verona Est;
- 2) Prevenzione dell'istituzionalizzazione delle persone anziane non autosufficienti per il conseguimento e mantenimento della massima autonomia;
- 3) Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità a garanzia del leps "dimissioni protette" per favorire la deistituzionalizzazione e rientro a domicilio dagli ospedali;
- 4) Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali;
- 5) Percorsi di autonomia per persone con disabilità (che include 3 progetti);
- 6) Housing temporaneo e sviluppo di un sistema di accoglienza per persone e nuclei in condizioni di elevata marginalità sociale e senza fissa dimora;
- 7) Realizzazione di una struttura di accoglienza post-acuzie h-24 per persone senza dimora;
- 8) Realizzazione di centri servizi/stazioni di posta per le persone in condizione di deprivazione materiale, di marginalità anche estrema e senza dimora.

### **CONTRASTO ALLA POVERTA' E MISURE VARIE**

In supporto agli Ambiti Territoriali Sociali sono stati inoltre stanziati finanziamenti sia a livello nazionale - Quota Servizi Fondo Povertà (QSFP), sia a livello europeo - Programma Operativo Nazionale (PON) Inclusione.

Con i fondi QSFP e PON è stato rafforzato il servizio sociale professionale per garantire i livelli essenziali delle prestazioni e sono stati inoltre finanziati servizi di sostegno socio-educativo e di attivazione lavorativa a favore dei beneficiari di Reddito di cittadinanza (RdC), per l'attuazione dei Patti di Inclusione Sociale (PaIS).

Con il Programma PON si sono estesi gli interventi anche a persone non percettrici di RdC in grave stato di marginalità.

## Indirizzi Strategici

LINEA PROGRAMMATICA	INDIRIZZO STRATEGICO	
1° Pilastro: Il capitale sociale UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO I GIOVANI, LE FAMIGLIE, L'ARTE E LA CULTURA	1. Famiglie	Sosterremo e supporteremo tutti i nuclei familiari come elemento sostanziale del tessuto sociale cittadino
	2. Protagonismo dei giovani	Invitiamo i giovani ad essere protagonisti e co-responsabili dello sviluppo della città
	3. Una città internazionale	Immaginiamo una città multiculturale e accogliente, aperta all'Europa e animata da progetti di livello internazionale
2° Pilastro: Prossimità UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO LA "CURA"	4. Prossimità e sussidiarietà	Pensiamo ai quartieri come a centri vitali della città, luoghi di aggregazione e di espressione secondo una logica di prossimità e sussidiarietà
	5. Pari Opportunità	Promuoviamo la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle differenze
3° Pilastro: Competenze e sviluppo UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO LAVORO, SICUREZZA, TRASPARENZA E LEGALITA'	6. Sviluppo delle imprese	Puntiamo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali
	7. Rispetto delle regole e coesione sociale	Lavoreremo alla sicurezza urbana operando sul fronte del contenimento dei reati, collaborando alla realizzazione della "coesione sociale" intesa come riduzione dei conflitti e convivenza civile rispettosa delle diverse istanze della cittadinanza e valorizzando e potenziando i presidi di gestione delle emergenze
4° Pilastro: Sentirsi "a casa" UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO SVILUPPO SOSTENIBILE E AMBIENTE	8. Transizione ecologica, tutela e benessere degli animali	La città di Verona vuole partecipare da protagonista al processo di cambiamento in atto per salvaguardare il benessere dei cittadini minacciato dai cambiamenti climatici, per rendere la transizione ecologica un'occasione di sviluppo evitando che provochi un allargamento delle disuguaglianze sociali
	9. Transizione digitale	Il Manager per la transizione digitale garantirà la pianificazione dei processi di sviluppo dei servizi digitali, la cyber security e l'accesso diffuso alle nuove tecnologie
	10. Promozione della qualità del lavoro e	Renderemo disponibili servizi e misure di politica attiva per il lavoro per tutti i cittadini secondo logiche di prossimità, continuità, personalizzazione degli

	della formazione durante tutto l'arco della vita	interventi e condizionalità, perseguendo l'integrazione tra servizi territoriali pubblici e privati.
5° Pilastro: Responsabilità UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO IL BENE-ESSERE	11. Sostegno alla vulnerabilità	Prevediamo di utilizzare un indice di vulnerabilità, non solo economica, per progettare e attivare interventi di formazione, sostegno, accesso alla casa e rimozione delle barriere architettoniche
	12. Pratica sportiva diffusa	Incoraggiamo la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età coinvolgendo le società sportive e curando l'impiantistica nei quartieri
	13. Olimpiadi Invernali e Paralimpiadi 2026	Con l'occasione delle giornate di chiusura delle Olimpiadi invernali 2026 e di apertura delle Paralimpiadi invernali 2026 si preparerà la città ad eventi unici nella storia dello sport veronese

## 1° Pilastro: Il capitale sociale

### UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO I GIOVANI, LE FAMIGLIE, L'ARTE E LA CULTURA

#### Indirizzo Strategico 1 – Famiglie

Sosterremo e supporteremo tutti i nuclei familiari come elemento sostanziale del tessuto sociale cittadino

#### Stakeholder principali

Famiglie

#### Obiettivi strategici collegati

<b>1.1. SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE</b>	Tutelare le famiglie vulnerabili e fragili implementando strumenti a completamento del sistema educativo territoriale, avviando percorsi di formazione e attivando agevolazioni sulla base di un "indice di fragilità" non solo economica	Si porrà particolare cura alle famiglie vulnerabili, sia nell'area della promozione che della prevenzione che nella tutela e protezione in senso stretto, anche implementando nuovi strumenti a completamento del sistema educativo territoriale. Prevediamo l'attivazione di agevolazioni per le famiglie con minori, di persone giovani, con anziani, con fragilità sulla base di un "indice di fragilità", non solo economica, per progettare e attivare interventi di sostegno efficaci. Verranno intraprese azioni di sostegno anche economico per favorire la conciliazione vita-lavoro e fornire servizi idonei in supporto alla natalità. Attiveremo percorsi di formazione dedicati alle famiglie. Si porrà particolare cura ai fenomeni di disagio giovanile.
------------------------------------	---	---

#### Valore pubblico perseguito

Tutela della famiglia

Conciliazione dei tempi vita / lavoro

Supporto alla natalità

Riduzione del disagio giovanile

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Flessibilità lavorativa</b>	<b>IND_STRAT_0112</b>	Definisce l'accessibilità dei dipendenti del Comune a forma contrattuali che favoriscono la conciliazione dei tempi vita / lavoro (part time, lavoro agile)	% di dipendenti del Comune di Verona con contratti part time e/o accordi di lavoro agile sul totale dei dipendenti
<b>Variazione Indice di fragilità</b>	<b>IND_STRAT_0113</b>	Misura il delta fra la media degli indici dell'anno n-1 e la media degli indici dell'anno n	media degli indici dell'anno n-1 / media degli indici dell'anno n
<b>Percentuale di giovani (di età compresa tra 15-24 anni) che non seguono un corso di istruzione o di formazione e non lavorano</b>	<b>IND_STRAT_0114</b>	Misura il tasso di esclusione dei giovani dall'istruzione e dal lavoro	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (15-24 anni) / giovani 15-24 anni *100

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 2 – Protagonismo dei giovani

Invitiamo i giovani ad essere protagonisti e co-responsabili dello sviluppo della città

### Stakeholder principali

Giovani

Studenti universitari

## Obiettivi strategici collegati

<p><b>2.1 CO-RESPONSABILITÀ DEI GIOVANI</b></p>	<p><i>Dedicare tempo e ascolto ai giovani e alle loro famiglie, con l'obiettivo di creare processi di «co-responsabilità» in cui tutta la cittadinanza senta di essere responsabile della propria città e del suo futuro.</i></p>	<p><i>Dedicheremo tempo e ascolto ai nostri giovani e alle loro famiglie, con l'obiettivo di creare processi di «co-responsabilità» in cui tutta la cittadinanza senta di essere responsabile della propria città e del proprio futuro. Il Comune intende impegnarsi con e per i giovani per promuovere la loro autonomia, mettendo in atto politiche e destinando risorse a supporto del loro ingresso lavorativo e della loro indipendenza abitativa. Al contempo, sono da supportare azioni e progetti volti a contrastare ogni forma o rischio di marginalità sul piano sociale e lavorativo.</i></p>
<p><b>2.2 PROTAGONISMO DEI GIOVANI</b></p>	<p><i>Promuovere le idee e la creatività giovanile per ricreare opportunità in materia di innovazione, partecipazione, cittadinanza attiva, cultura, informazione e comunicazione; individuare luoghi che fungano da spazi di aggregazione e sperimentazione.</i></p>	<p><i>Supporteremo e promuoveremo le iniziative giovanili per creare opportunità in materia di innovazione, partecipazione, cittadinanza attiva, cultura, informazione e comunicazione per la città e per le nuove generazioni. Insieme, individueremo luoghi, anche ad utilizzo intergenerazionale, che diventino spazi di aggregazione e sperimentazione, per favorire la costruzione di senso di comunità, di appartenenza e inclusività tra i giovani.</i></p>
<p><b>2.3 GENERAZIONE ERASMUS</b></p>	<p><i>Ridurre le distanze tra le nuove generazioni, le istituzioni europee e i coetanei che vivono nei territori dell'Unione, potenziando le occasioni di scambio e mobilità internazionale e favorendo momenti di confronto e di crescita collettiva.</i></p>	<p><i>Nell'ottica della costruzione di una coscienza collettiva, inclusiva, aperta e globale nonché dell'accrescimento del sentimento di cittadinanza europea accorceremo le distanze tra le nuove generazioni e le istituzioni europee e i loro coetanei che vivono nei territori dell'Unione favorendo, implementando e potenziando le occasioni di scambio e mobilità internazionale. Faciliteremo la costruzione di momenti di aggregazione aperti alle e ai giovani di tutta Europa creando momenti di confronto e di crescita collettiva con l'obiettivo di rinsaldare il senso di appartenenza all'Unione. Ci faremo promotori di progetti di respiro transnazionale che siano occasione per l'apertura di orizzonti di crescita di ragazze e ragazzi come cittadini attivi a livello comunitario e non solo locale. Svilupperemo servizi a favore della mobilità internazionale giovanile nel quadro di una rete europea di buone pratiche da condividere e attuare offrendo opportunità a tutte e tutti, indifferentemente dalle possibilità economiche, favorendo la conoscenza e l'accesso ai progetti finanziati dall'UE che prevedono la copertura dei costi delle esperienze di studio, volontariato e servizio civile all'estero. Promuoveremo la collaborazione tra enti pubblici e</i></p>

		<i>agenzie attivi nell'ambito della mobilità internazionale per favorire la conoscenza delle opportunità che l'UE mette a disposizione della cittadinanza.</i>
<b>2.4 CITTADINANZA STUDENTESCA</b>	<i>Rendere Verona una città a misura di studenti e studentesse, proponendo la realizzazione di nuove residenze, diffondendo il wi-fi gratuito nei luoghi di cultura e di incontro e rendendo aperti e inclusivi gli spazi dedicati allo studio</i>	<i>Ci impegneremo per rendere Verona una città a misura di studente e studentessa attraverso una costante collaborazione con gli istituti scolastici di ogni ordine e grado, l'Università e tutti gli enti di formazione. Proporranno la realizzazione di nuove residenze per incentivare l'attrattività della città sugli studenti universitari; nei due diversi poli universitari già esistenti creeranno le condizioni per poter disporre di una mobilità efficiente da e per i luoghi di maggior interesse culturale e sociale. Provvederemo alla diffusione del wi-fi gratuito in tutti i luoghi di cultura e negli spazi di incontro della città: l'accesso alla rete deve diventare un diritto, soprattutto per le persone più giovani. Renderemo aperti e inclusivi gli spazi dedicati allo studio di tutte le studentesse e gli studenti per favorire il confronto e la contaminazione di idee nell'ottica di creare un plusvalore per il sistema città.</i>

## Valore pubblico perseguito

Partecipazione dei giovani alla vita della città

Accessibilità ai servizi

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Volontariato giovanile</b>	<b>IND_STR AT_0211</b>	Misura l'impegno dei giovani sul territorio sulla base del numero di giovani iscritti ad associazioni di volontariato, culturali, del terzo settore, ecc.	Numero di giovani iscritti ad associazioni
<b>Progettualità giovanile</b>	<b>IND_STR AT_0221</b>	Misura la capacità dei giovani di proporre progetti attrattivi per l'amministrazione cittadina	Numero di progetti promossi da giovani e patrocinati nell'anno dal Comune di Verona
<b>Mobilità giovanile</b>	<b>IND_STR</b>	Misura la propensione dei giovani a partecipare a	Numero di cittadini 18-35 che partecipano a esperienze di studio,

	<b>AT_0231</b>	esperienze di studio, volontariato e servizio civile all'estero tramite proposte offerte dal Comune di Verona o di cui il Comune è partner	volontariato e servizio civile all'estero
<b>Accessibilità a luoghi di studio</b>	<b>IND_STR AT_0241</b>	Viene utilizzato per misurare l'accessibilità degli studenti di ogni ordine e grado a luoghi accessibili per lo studio offerti dal Comune di Verona	Orario settimanale complessivo di apertura di biblioteche, sale di studio e altre strutture attrezzate per lo studio gestite dal Comune
<b>Copertura rete wi-fi pubblica</b>	<b>IND_STR AT_0242</b>	Misura la copertura del territorio di wi-fi gratuito offerto dal Comune di Verona o da società da lui partecipate	Km2 di superficie coperta da wi-fi gratuito

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

### Indirizzo Strategico 3 – Una città internazionale

Immaginiamo una città multiculturale e accogliente, aperta all'Europa e animata da progetti di livello internazionale

#### Stakeholder principali

Cittadini

Turisti

Utenti dei servizi culturali

#### Obiettivi strategici collegati

<b>3.1 MUSEO DI CASTELVECCHIO</b>	<i>Completare lo sviluppo organico del museo di Castelvechio</i>	<i>Dovremo completare lo sviluppo organico del museo di Castelvechio per portare l'intero complesso del castello ad essere adibito a uso museale, adeguando i servizi agli standard internazionali.</i>
-----------------------------------	--	---

<b>3.2 GESTIONE MUSEALE</b>	<i>Rivedere il ruolo del Comune come erogatore diretto di servizi museali, allo scopo di conferire ai musei civici maggior autonomia</i>	<i>Ci impegniamo a rivedere il ruolo del Comune come erogatore diretto di servizi museali, per assumere funzioni di programmazione e committenza e conferire ai musei civici autonomia decisionale e gestionale, dando un forte impulso alle attività anche con il coinvolgimento di privati</i>
<b>3.3 CULTURA</b>	<i>Proporre una città di ampie vedute, accessibile, animata da progetti culturali di spessore e livello internazionale</i>	<i>Verona è una città multiforme e multiculturale che racconta, attraverso la sua bellezza e il suo tessuto urbano, una storia millenaria. Desideriamo costruire una città capace di valorizzare l'eredità del passato e di produrne nuova cultura grazie a un ricco tessuto di artisti, luoghi di spettacolo, gallerie, ecc. Vogliamo una città aperta, accessibile, animata da progetti culturali, con valenza anche sociale, di spessore e livello internazionale, che prevedano apertura al contemporaneo, sperimentazione e accessibilità, e consentano di promuovere gli attori culturali della città: dal mondo della danza a quello del teatro, dalle produzioni cinematografiche all'editoria, dalla musica alle arti figurative.</i>
<b>3.4 TURISMO</b>	<i>Gestire strategicamente gli asset del turismo, in sinergia con gli attori chiave della destinazione e con il territorio provinciale</i>	<i>Prevediamo l'implementazione di un Piano Strategico sul turismo, lavorando in sinergia con ODG Verona, con Destination Verona &amp; Garda Foundation e con il territorio provinciale per organizzare l'offerta. I valori chiave del piano saranno sostenibilità, accessibilità e responsabilità, per un continuo miglioramento della qualità dei servizi.</i>
<b>3.5 FORTIFICAZIONI E PARCHI</b>	<i>Fare leva sul riconoscimento UNESCO per riqualificare e valorizzare il Parco delle Mura e dei Forti</i>	<i>Riqualificheremo e valorizzeremo il Parco delle Mura e dei Forti, partendo dalla creazione di itinerari e percorsi tematici all'aria aperta e dal potenziamento del ruolo dell'Ufficio UNESCO comunale. I Parchi dell'Adige e della collina devono diventare una risorsa per la città, sia per i cittadini che dal punto di vista turistico. Riqualificheremo e valorizzeremo il Parco delle Mura e dei Forti, partendo dalla creazione di itinerari e percorsi tematici all'aria aperta e dal potenziamento del ruolo dell'Ufficio UNESCO comunale.</i>

<p><b>3.6 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO</b></p>	<p><i>Cooperare per tutelare e valorizzare i beni culturali e del paesaggio della Città e per definire in modo partecipato con cittadinanza e associazioni il miglior utilizzo pubblico del patrimonio immobiliare comunale con valenza culturale</i></p>	<p><i>Coopereremo per la tutela e promuoveremo la valorizzazione dei beni culturali e del paesaggio della Città, consapevoli che occorre assicurarne una fruizione pubblica sostenibile e garantirne la tradizione alle generazioni future. Attiveremo percorsi partecipativi specifici per definire il miglior utilizzo pubblico del patrimonio immobiliare comunale con valenza culturale, anche per individuare specifiche azioni condivise. Ci prenderemo cura della bellezza attraverso un dialogo con le istituzioni e i portatori di interessi e con il coinvolgimento attivo dell'associazionismo.</i></p>
<p><b>3.7 GRANDI MANIFESTAZIONI</b></p>	<p><i>Coinvolgere maggiormente i quartieri nell'organizzazione delle manifestazioni e promuovere la continuità di eventi rilevanti per la città</i></p>	<p><i>Coinvolgeremo maggiormente i quartieri nelle manifestazioni, per favorirne l'acquisizione di un ruolo di centralità culturale prima che urbanistica. Per questo vogliamo organizzare festival culturali pensati per valorizzare i quartieri e daremo spazio alla musica all'aperto. Promuoveremo la continuità di eventi storicamente o culturalmente rilevanti per la città, tramite patti di sussidiarietà e accordi volti ad assicurare sostenibilità economica e trasparenza gestionale.</i></p>
<p><b>3.8 VERONA EUROPEA</b></p>	<p><i>Valorizzare il ruolo di Verona all'interno dei livelli di discussione e decisione dell'Unione Europea</i></p>	<p><i>Aderiremo a reti di città e partnership già presenti all'interno dell'Unione Europea e Intensificheremo il rapporto con le istituzioni europee, partecipando ad eventi e scambio di buone pratiche. Rafforzeremo i rapporti con gli altri enti pubblici del territorio (Regione e Provincia) in ottica di politiche attive europee e con le istituzioni cittadine a cominciare dal coinvolgimento attivo dell'Università di Verona.</i></p>

<b>3.9 UFFICIO EUROPA</b>	<i>Rendere il comune di Verona una realtà virtuosa per reperimento di finanziamenti pubblici di provenienza europea e per la capacità di costruire in quest'ambito opportunità di sviluppo e crescita</i>	<i>Creeremo all'interno del Comune di Verona un ufficio Europa che si occupi di progettazione europea, gestione dei finanziamenti diretti e indiretti, gestione e coordinamento di progetti complessi di natura multidisciplinare, relazioni e cooperazione internazionale, informazione e ricerca di opportunità per la pubblica amministrazione e i cittadini. Realizzeremo un percorso di formazione periodica specifica per il personale del Comune di Verona al fine di favorire la partecipazione a numerosi bandi e opportunità di finanziamento di progetti ed opere di provenienza UE.</i>
<b>3.10 SISTEMA BIBLIOTECARIO</b>	<i>Implementare orari e attività delle biblioteche e coinvolgere la città nella promozione della lettura attraverso il "Patto della lettura"</i>	<i>Tramite l'adesione al Patto per la lettura genereremo politiche attive per la lettura con la rete degli aderenti. Estenderemo gli orari di apertura del sistema bibliotecario e delle sale studio. Favoriremo l'aggregazione giovanile nelle biblioteche di quartiere e la nascita di nuovi gruppi di lettura.</i>

### Valore pubblico perseguito

Ampio accesso alla fruizione di spazi ed eventi culturali

Incremento dell'offerta culturale in termini qualitativi e quantitativi

Maggiori investimenti per la cultura tramite accesso a finanziamenti

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Completamento del sistema museale di Castelvecchio</b>	<b>IND_STRAT_0311</b>	Segue l'evoluzione del progetto di sviluppo organico del museo di Castelvecchio per portare l'intero complesso ad essere adibito a uso museale	Stati di avanzamento
<b>Numero di visitatori dei Musei civici</b>	<b>IND_STRAT_0321</b>	Misura l'attrattività dei musei cittadini	Numero di visitatori dei musei civici

<b>Numero di pratiche SIAE</b>	<b>IND_STRAT_0_331</b>	Misura l'offerta cittadina di spettacoli tramite il numero di pratiche gestite da SIAE relative ad eventi sul territorio comunale	Numero di pratiche SIAE
<b>Giorni di permanenza turistica</b>	<b>IND_STRAT_0_341</b>	Misura la propensione dei turisti a fermarsi in città per più giorni	Pernottamenti / Visitatori
<b>Finanziamenti per progetti UNESCO</b>	<b>IND_STRAT_0_351</b>	Misura la capacità di elaborare progetti di valorizzazione del patrimonio UNESCO	Euro introitati da Regione, Comunità europea e altri enti per progetti UNESCO
<b>Spesa per manutenzione edifici monumentali</b>	<b>IND_STRAT_0_361</b>	Rileva l'investimento economico per la manutenzione del patrimonio monumentale	Euro impegnati per manutenzioni di edifici monumentali
<b>Manifestazioni ed eventi</b>	<b>IND_STRAT_0_371</b>	Rileva il numero di eventi sul territorio organizzati o patrocinati dal Comune di Verona	Numero di eventi organizzati o patrocinati
<b>Adesioni a reti di città e partnership</b>	<b>IND_STRAT_0_381</b>	Rileva il numero di adesioni a reti e progetti di partenariato nell'ambito della Comunità Europea	Numero di adesioni attive a reti di città e partnership all'interno dell'Unione Europea
<b>Bandi europei</b>	<b>IND_STRAT_0_391</b>	Misura la capacità di elaborare progetti finanziati dalla Comunità europea	Euro introitati da Regione, Comunità europea e altri enti per progetti proposti direttamente o in collaborazione
<b>Domanda di prestito bibliotecario</b>	<b>IND_STRAT_0_301</b>	Rileva l'accesso al prestito bibliotecario	Numero di prestiti / numero di abitanti

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 4 – Prossimità e sussidiarietà

Pensiamo ai quartieri come a centri vitali della città, luoghi di aggregazione e di espressione secondo una logica di prossimità e sussidiarietà

### Stakeholder principali

Residenti

### Obiettivi strategici collegati

<b>4.1 CIRCOSCRIZIONI E QUARTIERI</b>	<i>Attribuire alle Circoscrizioni più poteri, competenze e risorse, perché recuperino il loro ruolo di "aggregatore"</i>	<i>Avvieremo una riforma per avere Circoscrizioni con più poteri, competenze e risorse, perché recuperino il loro ruolo di «aggregatore sociale» secondo una logica di prossimità e sussidiarietà, valorizzandone l'apporto creativo secondo un modello evoluto di democrazia partecipativa, ancorando "alla base" il livello decisionale.</i>
---------------------------------------	--	--

	<i>sociale" secondo una logica di prossimità e sussidiarietà, valorizzandone l'apporto creativo e partecipativo</i>	<i>I quartieri devono tornare ad essere il «centro» della vita della città e di chi la abita.</i>
<b>4.2 PIANO URBANO</b>	<i>Realizzare la "Città Arcipelago", fatta di quartieri rigenerati e connessi da un sistema di aree verdi quanto più permeabili, immersi in un parco urbano continuo caratterizzato dagli elementi ambientali, naturalistici e monumentali che la connotano</i>	<i>Lavoreremo a un Piano Urbano partecipato che ponga al centro la "cura" delle persone e l'attenzione agli spazi come luoghi di socializzazione, cultura e turismo aperti e accessibili per il maggior tempo possibile; ci impegneremo per la rigenerazione e la riqualificazione funzionale dei quartieri, degli spazi e degli edifici, per favorire le relazioni personali di comunità in luoghi aperti vocati alla socializzazione e agli eventi culturali e sportivi e ad assicurare il raggiungimento, a piedi, in bicicletta o con il trasporto pubblico, di servizi ed esercizi urbani di prossimità in tempi quanto più brevi. Promuoveremo un'edilizia sociale di qualità, ponendo particolare attenzione alle esigenze abitative di studenti universitari e di cittadini senior. Verrà quindi privilegiata una politica urbanistica, ma anche di incentivazione economica che favorisca i cosiddetti negozi di vicinato. Promuoveremo un turismo nazionale e internazionale con un'offerta ricettiva adeguata e con servizi pubblici deputati. Punteremo a realizzare infrastrutture che liberino dal traffico il centro storico compreso tra le Mura Magistrali e promuoveremo la mobilità sostenibile e dolce. Prevediamo la realizzazione di una "Cittadella delle associazioni", spazio di cohousing, conoscenza condivisa e confronto dove le realtà associative cittadine possano attivarsi su progettualità concrete.</i>
<b>4.3 GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE</b>	<i>Mappare il patrimonio immobiliare da destinare all'uso pubblico, al fine di favorire il migliore utilizzo dello stesso da parte di cittadini e associazioni, coinvolgendo il territorio nella gestione, manutenzione e pieno utilizzo degli spazi</i>	<i>Verrà effettuata una mappatura capillare del patrimonio immobiliare da destinare all'uso pubblico, al fine di favorire il migliore utilizzo dello stesso da parte di cittadini e associazioni, coinvolgendo il territorio nella gestione, manutenzione e pieno utilizzo degli spazi.</i>
<b>4.4 PIAZZE, PARCHI E GIARDINI</b>	<i>Promuove una partnership con i soggetti privati e le realtà del territorio per</i>	<i>Verranno riqualificate le piazze dei quartieri della città al fine di associare ad ogni piazza una funzione prevalente. Verrà promossa una partnership con i soggetti privati e le realtà del territorio per la valorizzazione dei parchi gioco e aree verdi della città.</i>

	<i>riqualificare le piazze, valorizzare i parchi gioco e recuperare le aree verdi abbandonate</i>	<i>Ruolo centrale avrà il recupero di aree verdi comunali abbandonate o sottoutilizzate</i>
<b>4.5 UNA CITTA' ARREDATA A MISURA DI CITTADINO</b>	<i>Coinvolgere cittadini, associazioni e scuole per la realizzazione di progetti volti a migliorare la bellezza della città, individuando il verde come elemento principale di arredo in funzione di una città più "green"</i>	<i>Verranno coinvolti cittadini, associazioni e scuole per la realizzazione di progetti volti a migliorare la bellezza della città, attraverso l'uso dei colori e della creatività artistica. Verrà individuato il verde come elemento principale di arredo in funzione di una città più "green"</i>
<b>4.6 SALUTE E SERVIZI DI PROSSIMITA'</b>	<i>Promuovere il coordinamento coi servizi sanitari e il terzo settore per rendere maggiormente accessibili e fruibili i servizi per la salute alla popolazione, anche aderendo a Piani Sanitari e reti per rispondere ai nuovi bisogni dei cittadini</i>	<i>Attraverso la collaborazione tra Comune, Ulss9, farmacie, medici di base e pediatri avvieremo una mappatura dei servizi attivi e la reale accessibilità degli stessi nei diversi quartieri e per le diverse fasce di popolazione. Attueremo politiche familiari attive e accesso alle cure nei 1.000 giorni dei nuovi nati e nate. Aderiremo alla rete città sane per la promozione di comportamenti che aumentino il benessere psicofisico dei cittadini e cittadine, anche in collaborazione con l'università di Verona. Aderiremo ai Piani Sanitari Regionali per sostenere le risposte ai nuovi bisogni. Con l'Ulss 9 Scaligera il Comune intraprenderà un confronto e collaborazione per la riorganizzazione della medicina territoriale e per l'avvio delle Case di Comunità, che rappresenteranno un punto di riferimento della popolazione per l'accesso, l'accoglienza, l'orientamento e la presa in carico dei problemi di salute.</i>

## Valore pubblico perseguito

Incremento del verde pubblico

Vivibilità dei quartieri

Accessibilità all'utilizzo di luoghi pubblici

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>N. manifestazioni culturali nel territorio</b>	<b>IND_STRAT_0411</b>	Si utilizza per valutare la reazione del territorio, concretizzata da manifestazioni culturali, a piani strategici finalizzati ad un aumento dell'attrattività culturale del territorio	(numero manifestazioni culturali (anno x) - numero manifestazioni culturali (anno x-1))
<b>N. associazioni culturali attive nel territorio</b>	<b>IND_STRAT_0412</b>	Rileva il rapporto fra la numerosità d'espressione culturale del territorio, in due anni di riferimento	(numero associazioni culturali (anno x) - numero associazioni culturali (anno x-1))
<b>Forme di gestione associata</b>	<b>IND_STRAT_0413</b>	Evidenzia i punti di contatto fra l'amministrazione e i suoi cittadini e il livello di partecipazione attiva di questi	n. servizi in gestione associata
<b>Servizi tecnici manutentivi sul territorio</b>	<b>IND_STRAT_0414</b>	Evidenzia la presenza di operatori tecnici per i servizi di prossimità	Rafforzamento del servizio
<b>Sviluppo Piano Urbano</b>	<b>IND_STRAT_0421</b>	Rileva l'avanzamento degli steps di realizzazione del Piano urbano	Stato di avanzamento
<b>% mq verde sul territorio</b>	<b>IND_STRAT_0422</b>	Evidenzia la quantità di territorio che è stata destinata al verde pubblico e la sua variazione a cavallo di due anni	( % mq di verde pubblico (anno x) - % mq di verde pubblico (anno x-1))
<b>Percentuale media dell'area urbanizzata delle città che viene utilizzata come spazio pubblico</b>	<b>IND_STRAT_0423</b>	Si utilizza per valutare l'incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata delle città	m2 aree di verde urbano / m2 superficie urbanizzata della città *100
<b>Utilizzo del patrimonio comunale</b>	<b>IND_STRAT_0431</b>	Rileva l'effettiva praticabilità di immobili e terreni del patrimonio comunale rispetto alla disponibilità	N. fascicoli patrimoniali utilizzati / N. fascicoli patrimoniali
<b>Indice di riqualificazione piazze e aree verdi</b>	<b>IND_STRAT_0441</b>	Rileva lo stato di avanzamento dei progetti di riqualificazione degli spazi	N. piazze e spazi verdi riqualificati / N. spazi considerati
<b>Indice di riqualificazione dell'arredo urbano</b>	<b>IND_STRAT_0451</b>	Rileva lo stato di avanzamento dei progetti di riqualificazione dell'arredo urbano	Stati di avanzamento
<b>N. medio utenti Case di Comunità</b>	<b>IND_STRAT_0461</b>	Rileva l'accesso dei cittadini ai servizi di prossimità per la salute	Numero medio giornaliero di utenti delle case di Comunità

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 5 – Pari opportunità

Promuoviamo la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle differenze

### Stakeholder principali

Minoranze

Soggetti a rischio di esclusione sociale

### Obiettivi strategici collegati

<b>5.1 TUTELA DEI DIRITTI</b>	<i>Diffondere la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto e la valorizzazione delle diversità per far fronte alle esigenze dei cittadini e delle comunità più a rischio di discriminazione</i>	<i>Dobbiamo tornare a diffondere la cultura dei diritti del cittadino e per il cittadino. "Verona Città Aperta" è un processo di azioni che devono riportare la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle diversità ad essere il centro del modo di amministrare la città. Vogliamo rendere la città inclusiva e in grado di far fronte alle esigenze delle cittadine e dei cittadini delle comunità più a rischio di discriminazione. Ridurremo le tempistiche relative ai processi burocratici per l'acquisizione della cittadinanza riconosciuta dalle normative vigenti.</i>
<b>5.2 INCLUSIONE</b>	<i>Riattivare la "Consulta delle cittadinanze" quale luogo di dialogo e confronto costante tra le realtà cittadine al fine di vivere una città più sicura, attenta alle famiglie, alla salute, all'inclusione e alla trasformazione delle «diversità» in risorse</i>	<i>Lavoreremo per una città più sicura, più attenta alle famiglie, alla salute dei cittadini, all'inclusione dei più «deboli» e alla trasformazione delle «diversità» in risorse. Riattiveremo la "Consulta delle cittadinanze" quale luogo di dialogo e confronto costante tra le tante realtà cittadine.</i>
<b>5.3 PARITA' DI GENERE</b>	<i>Promuovere il principio della parità di genere attuandolo nelle nomine degli organi di competenza del Comune, svolgendo specifici percorsi</i>	<i>Perseguiamo l'attuazione della parità di genere negli organi comunali e nelle nomine di competenza del Comune negli organi di altri enti, nel linguaggio, nelle scelte politiche, nelle azioni amministrative e negli impegni economico-finanziari del Comune, anche introducendo il bilancio di genere quale strumento per perseguire una reale parità tra uomini e donne che consente anche di valutare gli effetti discriminatori</i>

	<p>di formazione, introducendo il bilancio di genere e contrastando ogni forma di violenza nei confronti delle donne</p>	<p>delle politiche pubbliche ed individuare i necessari correttivi.          Promuoveremo, anche tramite percorsi di formazione del personale dipendente, la conoscenza delle tematiche inerenti alla cultura della parità sostanziale e non solo formale.          Proseguiremo con la promozione e la diffusione della cultura della parità di genere e dell'importanza della partecipazione delle donne alla vita della società, con il contrasto degli stereotipi di genere e delle forme di violenza visibile e invisibile nei confronti delle donne.          Incentiveremo le reti istituzionali e il dialogo tra Istituzioni per il più efficace contrasto della violenza di genere, azioni e prassi condivise, oltre a corsi interdisciplinari, per assicurare la tempestiva e adeguata tutela delle donne vittime di violenza;          Promuoveremo, anche con politiche abitative, percorsi di reinserimento nella società e nella vita lavorativa delle donne vittime di violenza;          Promuoveremo corsi specifici per il recupero degli uomini che agiscono violenza.</p>
--	--	---

## Valore pubblico perseguito

Tutela dei diritti

Parità di opportunità e di genere

Inclusione

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Tempo necessario per l'acquisizione della cittadinanza</b>	<b>IND_STRAT_0511</b>	Misura la riduzione dei tempi dei processi burocratici per l'acquisizione della cittadinanza riconosciuta dalle normative vigenti	Tempo medio che intercorre fra accettazione della domanda e acquisizione della cittadinanza
<b>Consulta delle cittadinanze</b>	<b>IND_STRAT_0521</b>	Rileva la partecipazione attiva delle diverse cittadinanze alla vita pubblica	Numero di rappresentanti nella Consulta delle cittadinanze

<b>Parità di genere</b>	<b>IND_STRAT_0 531</b>	Rileva la presenza femminile nei ruoli apicali dell'Amministrazione, delle risorse umane del Comune di Verona e dei CDA degli organismi partecipati	Numero di donne con ruoli apicali / Numero di ruoli apicali considerati
-------------------------	----------------------------	---	---

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 6 – Sviluppo delle imprese

Puntiamo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali

### Stakeholder principali

Società partecipate

Imprese

Università

### Obiettivi strategici collegati

<b>6.1 ASSET STRATEGICI</b>	<i>Valorizzare, in quanto asset strategici del nostro territorio, le società e gli enti partecipati e finanziati dal Comune e rafforzare il ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire lo sviluppo di attività imprenditoriali</i>	<i>Potenzieremo il ruolo e l'efficacia delle attività svolte dagli asset strategici della città come Agsm-Aim spa, Veronafiore spa, Aeroporto Catullo spa, Amt spa, Fondazione Arena di Verona, Consorzio Zai, affinandone le strategie, valorizzando le risorse interne e attraverso provvedimenti di razionalizzazione. Incentiveremo il dialogo e la trasparenza tra società partecipate e amministrazione con report dedicati e relazioni periodiche in sede consiliare. Lavoreremo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale, per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali.</i>
<b>6.2 IMPRESA, CREATIVITA', UNIVERSITA'</b>	<i>Favorire un continuativo e proficuo incontro tra le competenze universitarie e il</i>	<i>Una città sicura e aperta all'Europa è la garanzia concreta per convincere gli investimenti a fermarsi sul territorio. In questo senso favoriremo la possibilità di un continuativo e proficuo incontro tra le</i>

	<i>mondo e le esigenze delle imprese profit e non profit per conservare e attrarre investimenti sul territorio</i>	<i>competenze universitarie e il mondo e le esigenze delle imprese, profit e non profit.</i>
<b>6.3 COMMERCIO DI PROSSIMITA'</b>	<i>Favorire il commercio di vicinato e la permanenza delle botteghe storiche</i>	<i>Favoriremo il commercio di vicinato grazie a iniziative di supporto, anche prevedendo incentivi economici e semplificazione delle procedure amministrative. Verrà posta particolare attenzione per l'apertura di negozi di prossimità in gestione a giovani imprenditori e imprenditrici e commercianti.</i>

## Valore pubblico perseguito

Solidità economica del territorio

Accessibilità al piccolo commercio

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Variazione del numero di imprese attive</b>	<b>IND_STRAT_0611</b>	Misura la variazione assoluta del numero di imprese presenti sul territorio, in un arco temporale definito; non garantisce una corretta corrispondenza, se non integrato da altri indicatori, fra strategia e risultato	(numero aziende aperte (anno x) - numero aziende chiuse (anno x))
<b>N. esercizi di prossimità</b>	<b>IND_STRAT_0631</b>	Misura la variazione del numero di esercizi di prossimità in un dato periodo di tempo	(numero esercizi di prossimità (anno x) - numero esercizi di prossimità (anno x-1))

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 7 – Rispetto delle regole e coesione sociale

Lavoreremo alla sicurezza urbana operando sul fronte del contenimento dei reati, collaborando alla realizzazione della "coesione sociale" intesa come riduzione dei conflitti e convivenza civile rispettosa delle diverse istanze della cittadinanza e valorizzando e potenziando i presidi di gestione delle emergenze.

### Stakeholder principali

Cittadini

### Obiettivi strategici collegati

<b>7.1 PRESIDIO DEL TERRITORIO</b>	<i>Sistematizzare le risorse di presidio coinvolgendo l'intero sistema afferente al Comune, incluse le società controllate / partecipate e le società in house e valorizzando le competenze della Polizia Locale</i>	<i>Lavoreremo per il rafforzamento del presidio tecnologico della città, per la razionalizzazione ed efficientamento delle risorse, il consolidamento del coordinamento territoriale sulle attività delle forze dell'ordine, la valorizzazione del "capitale sociale" dell'amministrazione e la promozione della cittadinanza attiva.</i>
<b>7.2 LEGALITÀ</b>	<i>Implementare e rafforzare i presidi di legalità interni all'Amministrazione volti, oltre che al rispetto delle regole, al contrasto dell'illegalità e della mala gestio del bene pubblico</i>	<i>Punteremo all'implementazione di rafforzati presidi antiriciclaggio e anticorruzione all'interno dell'amministrazione e alla promozione diffusa della cultura della legalità</i>
<b>7.3 PROTEZIONE CIVILE</b>	<i>Attuare azioni volte a rafforzare il sistema di</i>	<i>Presidieremo i meccanismi di gestione delle emergenze aggiornando gli strumenti e promuovendo i valori della Protezione Civile con specifici programmi di diffusione a</i>

	<i>protezione civile attraverso l'efficientamento degli strumenti e la valorizzazione delle competenze</i>	<i>scuole, associazioni ed enti di volontariato</i>
<b>7.4 SICUREZZA STRADALE</b>	<i>Attuare azioni coordinate specificamente rivolte alla riduzione del rischio di incidenti stradali</i>	<i>Lavoreremo nella direzione della riduzione del rischio di incidenti con un programma di controlli preventivi intensivi attraverso campagne di formazione e sensibilizzazione e l'attenzione a qualità, uso e manutenzione dello spazio pubblico.</i>

## Valore pubblico perseguito

Legalità

Sicurezza

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Furti in abitazione</b>	<b>IND_STRAT_0711</b>	Rileva la quantità di furti in abitazione su una popolazione standard di centomila abitanti	$(\text{Furti in abitazione} / \text{Popolazione complessiva}) * 100.000$
<b>N, incidenti stradali</b>	<b>IND_STRAT_0741</b>	Riporta il numero di incidenti stradali rilevati sul territorio comunale	N. di incidenti stradali rilevati

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 8 – Transizione ecologica, tutela e benessere degli animali

La città di Verona vuole partecipare da protagonista al processo di cambiamento in atto per salvaguardare il benessere dei cittadini minacciato dai cambiamenti climatici, per rendere la transizione ecologica un'occasione di sviluppo evitando che provochi un allargamento delle disuguaglianze sociali

### Stakeholder principali

Cittadini

Ambiente

Animali

### Obiettivi strategici collegati

<b>8.1 TRANSIZIONE ENERGETICA EDILIZIA PUBBLICA</b>	<i>Rendere energeticamente autosufficiente entro il 2030 il patrimonio edilizio comunale</i>	<i>L'obiettivo è di rendere il patrimonio edilizio comunale, energeticamente autosufficiente ed a zero emissioni entro il 2030. Questo obiettivo si sostanzia con interventi di manutenzione straordinaria attraverso progetti di efficientamento energetico, produzione di energia rinnovabile per l'autoconsumo e elettrificazione dei consumi anche in collaborazione con le società partecipate di settore</i>
<b>8.2 TRANSIZIONE ENERGETICA EDILIZIA PRIVATA</b>	<i>Operare in accordo con i soggetti economici interessati per regole di pianificazione e di costruzione maggiormente orientati alla transizione energetica</i>	<i>Per quanto riguarda l'edilizia privata, occorre operare in accordo con i soggetti economici interessati per regole di pianificazione e di costruzione maggiormente orientati alla transizione energetica. Sarà fondamentale un piano di riqualificazione degli edifici popolari a partire da interventi mirati che abbiano come scopo quello di migliorare la qualità della vita degli inquilini</i>
<b>8.3 ECONOMIA CIRCOLARE E IGIENE URBANA</b>	<i>Efficientare la gestione integrata dei rifiuti nel Comune di Verona e avviare filiere di economia circolare per perseguire elevati</i>	<i>L'obiettivo è invertire il paradigma di rifiuto come scarto e porlo invece come risorsa da recuperare e valorizzare: un obiettivo che si attua attraverso una gestione integrata dei rifiuti più efficiente mirata a ridurre i rifiuti prodotti e attraverso una raccolta differenziata efficiente in tutti i quartieri e nella città storica per poterli indirizzare a riciclo per la maggior parte. Tra gli obiettivi poniamo una tariffazione rifiuti più puntuale</i>

	<i>standard di igiene urbana</i>	<i>così come con un rinnovo dei mezzi di raccolta per una loro maggiore ecocompatibilità. Per l'igiene urbana serve operare da un lato con la prevenzione di fenomeni che possono causare criticità, dall'altro con investimenti mirati e specifici di controllo e incremento delle attività di prevenzione di fenomeni. Saranno inoltre avviate attività di stimolo per la creazione di filiere locali di economia circolare.</i>
<b>8.4 MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>	<i>Integrare nelle scelte di pianificazione scelte mirate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.</i>	<i>L'obiettivo è operare con una pianificazione orientata a scelte di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, così come al rischio idrogeologico. Dalle norme edilizie ed urbanistiche, alla scelta di localizzazione di aree verdi e alla gestione dei servizi ecosistemici si individueranno strumenti per migliorare la qualità ecologica e sociale delle aree urbane, aumentare la resilienza della città ai cambiamenti climatici e agli eventi meteorologici estremi, tutelare la biodiversità autoctona attraverso l'uso esteso delle infrastrutture verdi</i>
<b>8.5 MOBILITA'</b>	<i>Implementare alternative efficienti di mobilità volte alla promozione di forme di mobilità sostenibile e riduzione del traffico auto privato</i>	<i>L'obiettivo è creare una città a 15 minuti basata sulla mobilità sostenibile attraverso l'efficientamento del trasporto pubblico locale, infrastrutture di mobilità, parcheggi scambiatori, infrastrutture ciclabili ed aree 30 a bassa intensità di traffico. Saranno previsti incentivi alla fruizione di modalità di mobilità sostenibile e regolata la sosta delle attività di sharing mobility . La città si preparerà all'elettrificazione della mobilità con infrastrutture di ricarica adeguate.</i>
<b>8.6 TUTELA E BENESSERE DEGLI ANIMALI</b>	<i>Tutelare tutti gli animali presenti all'interno del territorio comunale, in particolare quelli d'affezione che per molti, soprattutto gli anziani e le persone sole, rappresentano spesso la famiglia</i>	<i>Perseguiamo attività di divulgazione e sensibilizzazione sul tema della tutela e del benessere animale. Introdurremo specifici regolamenti e figure come il garante per la tutela degli animali e perseguiremo collaborazioni con le istituzioni cittadine tra cui Università e AULSS 9 Scaligera per raggiungere gli obiettivi preposti</i>

## Valore pubblico perseguito

Riduzione dell'inquinamento

Riduzione dei consumi

Mobilità fluida

Tutela degli animali

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Autosufficienza energetica degli edifici pubblici</b>	<b>IND_STRAT_0811</b>	Misura il livello di autonomia energetica degli edifici pubblici	Energia prodotta autonomamente / Energia utilizzata *100
<b>% di raccolta differenziata</b>	<b>IND_STRAT_0831</b>	Misura la % di raccolta differenziata sul totale della raccolta di rifiuti	Rifiuti differenziati /rifiuti totali *100
<b>Inquinamento da polveri sottili</b>	<b>IND_STRAT_0841</b>	Si utilizza per valutare il livello di inquinamento da polveri sottili in relazione alla protezione della salute umana	Media annuale delle concentrazioni di PM misurate
<b>Numero di accessi in città</b>	<b>IND_STRAT_0851</b>	Misura il numero complessivo di accessi veicolari in città nei principali punti di accesso	Numero di accessi di veicoli in città
<b>Numero di utilizzi dei servizi di bikesharing e monopattino</b>	<b>IND_STRAT_0852</b>	Misura il numero di utilizzi dei servizi di micromobilità	Numero di utilizzi di bikesharing e monopattino
<b>Numero di viaggiatori su TPL</b>	<b>IND_STRAT_0853</b>	Misura il numero di utenti del servizio pubblico locale (autobus), inclusi gli abbonati	Numero di passeggeri ATV

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 9 – Transizione digitale

Il Manager per la transizione digitale garantirà la pianificazione dei processi di sviluppo dei servizi digitali, la cyber security e l'accesso diffuso alle nuove tecnologie

### Stakeholder principali

Utenti dei servizi digitali

Personale dell'Ente

## Obiettivi strategici collegati

<b>9.1 SMART CITY</b>	<i>Favorire la transizione digitale tramite il potenziamento delle infrastrutture, la semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, il rafforzamento delle competenze digitali e l'integrazione con le piattaforme abilitanti nazionali</i>	<i>Procederemo alla progressiva copertura del territorio con infrastrutture digitali per innovare in ottica di sostenibilità gli ecosistemi urbani. Sarà necessario dotarsi di piattaforme tecnologiche a supporto dell'analisi dei big data urbani. Questo avverrà anche in direzione della semplificazione e della digitalizzazione dell'intera filiera dei processi amministrativi e attraverso la formazione e il rafforzamento delle competenze digitali in maniera diffusa nel Comune e nel tessuto sociale. Prevediamo una formazione continua del personale del Comune di Verona per mantenere la macchina organizzativa al passo con le infrastrutture digitali e migliorare i servizi pubblici digitali, che devono vedere al centro la cittadinanza sia come fruitrice che come parte attiva nella transizione. Particolare attenzione sarà data alla transizione digitale e alla completa integrazione con le piattaforme abilitanti nazionali.</i>
<b>9.2 OPEN DATA E CYBER SECURITY</b>	<i>Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo a servizio delle persone e del territorio attraverso una strategia di governo dei dati e degli open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e la progettazione della città del futuro</i>	<i>Promuoveremo lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso una strategia di governo dei dati al servizio delle persone, delle comunità e del territorio. Realizzeremo strumenti che consentano di valorizzare dati e open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e per la progettazione della città del futuro. Volgeremo particolare attenzione anche ai temi della cyber security e della transizione digitale dei servizi.</i>
<b>9.3 PROSSIMITA' DIGITALE</b>	<i>Garantire a tutti e a tutte le cittadine assistenza di prossimità, permettendo alla popolazione che non ha accesso alle nuove</i>	<i>Garantiremo a tutti e a tutte le cittadine assistenza di prossimità, perché nessuno incontri barriere, fisiche o culturali, all'accesso e utilizzo delle nuove tecnologie. Individueremo luoghi e persone che svolgeranno la funzione di facilitatori digitali, permettendo alla popolazione che non ha accesso alle nuove tecnologie di non subire l'isolamento dovuto alla barriera informatica. Costruiremo questi spazi come luoghi</i>

	<i>tecnologie di non subire l'isolamento dovuto alla barriera informatica</i>	<i>che, accanto all'attività di assistenza alla cittadinanza, possano raccogliere proposte di miglioramento provenienti dai medesimi in un'ottica di sviluppo della partecipazione e di e-democracy.</i>
--	---	--

## Valore pubblico perseguito

Sicurezza informatica

Accesso digitale

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Informatizzazione dei servizi</b>	<b>IND_STRAT_0911</b>	Si utilizza per misurare la propensione dell'ente a precedere le normative in materia di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Numero di Servizi informatizzati oltre il livello minimo richiesto da normativa PA
<b>Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali</b>	<b>IND_STRAT_0912</b>	Si fa riferimento ai servizi <i>online</i> ai quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID
<b>Percentuale di servizi full digital</b>	<b>IND_STRAT_0913</b>	Numeratore: per servizi " <i>full digital</i> " si intendono tutti quei servizi che consentono a cittadini e imprese di avviare e completare un servizio completamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti. Denominatore: nel computo dei servizi erogati vanno considerati quelli indicati nella carta dei servizi.	N. di servizi che siano interamente <i>online</i> , integrati e <i>full digital</i> / N. di servizi erogati
<b>Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa</b>	<b>IND_STRAT_0914</b>	Misura l'offerta di servizi che consentono il pagamento tramite Pago PA	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento
<b>Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto</b>	<b>IND_STRAT_0921</b>	Il paniere dinamico di dataset è definito e aggiornato da Agid	N. di <i>dataset</i> pubblicati in formato aperto / N. di <i>dataset</i> previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione

<b>Dematerializzazione delle procedure</b>	<b>IND_STRAT_0922</b>	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata ( <i>full digital</i> )	Tale indicatore assume valore "si" se almeno tre processi su quattro sono digitali, altrimenti assume valore "no".
<b>Utilizzo dei servizi digitali</b>	<b>IND_STRAT_0931</b>	Indica la propensione ad utilizzare procedimenti digitali di accesso ai servizi piuttosto che procedimenti tradizionali	N. documenti/appuntamenti/ procedimenti completati con modalità full digital / N. documenti/appuntamenti/ procedimenti totali *100

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 10 – Promozione della qualità del lavoro e della formazione durante tutto l'arco della vita

Renderemo disponibili servizi e misure di politica attiva per il lavoro per tutti i cittadini secondo logiche di prossimità, continuità, personalizzazione degli interventi e condizionalità, perseguendo l'integrazione tra servizi territoriali pubblici e privati.

### Stakeholder principali

Studenti di ogni ordine e grado

Personale dell'Ente

Anziani

### Obiettivi strategici collegati

<b>10.1 I BISOGNI DELLE PERSONE AL CENTRO DEI SERVIZI</b>	<i>Potenziare i servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro a supporto del benessere formativo e professionale di cittadine e cittadini nelle diverse fasi della loro vita</i>	<i>Potenzieremo i servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro a supporto del benessere formativo e professionale di cittadine e cittadini nelle diverse fasi della loro vita.</i>
<b>10.2 SCUOLA</b>	<i>Coordinare gli investimenti e</i>	<i>Intensificheremo la collaborazione con le scuole di ogni ordine e grado, pubbliche e</i>

	<p><i>i progetti comunali con i servizi scolastici e del terzo settore per garantire la messa in sicurezza dei plessi, il contrasto alla dispersione scolastica e alla povertà educativa e il sostegno nell'apprendimento linguistico</i></p>	<p><i>private, al fine di collaborare in modo sinergico con la comunità educante. Provvederemo a manutenzione, efficientamento energetico e messa in sicurezza dei plessi scolastici. In collaborazione coi dirigenti scolastici favoriremo l'apertura dei cortili scolastici dove possibile e dove ci sia carenza di verde e impianti sportivi di quartiere. Stenderemo la mappatura della saturazione degli edifici scolastici. Lavoreremo per ridurre la dispersione scolastica attraverso la collaborazione delle reti educative scolastiche, familiari e territoriali, dei doposcuola scolastici diffusi e l'implementazione del servizio di supporto psicologico/educativo alle studentesse, agli studenti e alla genitorialità. Si attuerà il coordinamento degli investimenti e dei progetti comunali con i servizi scolastici e del terzo settore dedicati ai giovani studenti e studentesse anche attivando e facendo emergere il loro protagonismo positivo. Per la prevenzione del disagio giovanile si amplieranno i progetti contro bullismo, per l'autostima, la connessione coi servizi sportivi e ricreativi del territorio e l'ascolto dei giovani studenti e studentesse e delle loro famiglie. Saranno implementati i servizi 0-3. Nella fascia 0-6 saranno attuate azioni di contrasto alla povertà educativa e sostegno nell'apprendimento della lingua italiana. Si lavorerà per aumentare gli standard qualitativi della refezione scolastica e abbattere gli sprechi di cibo. Rilanceremo il CEA e promuoveremo l'estensione dell'insegnamento di musica e arte anche in altre sedi.</i></p>
<p><b>10.3 ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE COMUNALE</b></p>	<p><i>Provvedere alla riorganizzazione della struttura del Comune e alla stesura di un piano di formazione e riqualificazione del personale che valorizzi il merito e l'accrescimento continuo delle competenze</i></p>	<p><i>Intendiamo attuare una complessiva riorganizzazione del Comune valorizzando la trasversalità di funzioni e conoscenze al fine di avere maggior coordinamento sui processi lavorativi, a vantaggio di una reale semplificazione che migliori la qualità del lavoro e dei servizi resi alla cittadinanza. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione continua e alla riqualificazione del personale dell'Ente affinché, valorizzando il merito e l'accrescimento continuo delle competenze, possa essere motore dello sviluppo del territorio.</i></p>
<p><b>10.4 VALORIZZAZIONE DI ENTI E AGENZIE SUL TERRITORIO</b></p>	<p><i>Creare una rete che promuova il dialogo e la collaborazione fra enti e associazioni impegnati sul territorio negli ambiti della formazione e del lavoro per le e i giovani, mettendo in</i></p>	<p><i>Creeremo una rete che possa far dialogare e collaborare enti e associazioni che a diverso titolo sono impegnate sul territorio negli ambiti della formazione e del lavoro per le e i giovani, mettendo in circolo progetti e competenze e creando connessioni operative</i></p>

	<i>circolo progetti e competenze e creando connessioni operative.</i>	
<b>10.5 ANZIANI</b>	<i>Potenziare il sostegno alle persone anziane e alle famiglie che se ne prendono cura promuovendo azioni di coinvolgimento sociale, attenuando il divario digitale e rafforzando i servizi domiciliari e residenziali e i centri diurni</i>	<i>Rafforzeremo il sostegno alle persone anziane e alle famiglie che se ne prendono cura. Il sistema di reti e relazioni sociali in cui le persone vivono deve essere tenuta in attenta considerazione per prevenire la solitudine degli anziani. Promuoveremo quindi azioni di coinvolgimento e di animazione sociale e culturale valorizzando punti di riferimento quali i portierati sociali, i Centri di Comunità e le realtà associative e facilitando l'accesso ai luoghi e alle iniziative culturali della città. Ci attiveremo per contrastare il divario digitale che caratterizza questa fascia di popolazione, trovando punti di equilibrio nell'accompagnamento, nella formazione, nella facilitazione all'uso degli strumenti. Rafforzeremo i servizi domiciliari anche connessi alle fasi critiche delle dimissioni ospedaliere degli anziani. Valorizzeremo il sistema dei centri diurni accreditati per rendere possibile la domiciliarità anche in situazioni complesse e la qualificazione dell'offerta pubblica e privata, accreditata e non accreditata, residenziale per anziani non autosufficienti: tutte opportunità socio-sanitarie che sempre di più dovranno creare una filiera di continuità con il sistema sanitario in senso stretto.</i>

## Valore pubblico perseguito

Accesso al lavoro

Qualità dell'istruzione e della formazione

Sostegno alle persone anziane

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Disoccupazione</b>	<b>IND_STRAT_1 011</b>	Misura il grado di efficienza del mercato del lavoro attraverso il calcolo della percentuale di popolazione, potenzialmente occupata, che non ha un'occupazione	Popolazione disoccupata / popolazione complessiva in età da lavoro *100
<b>Tasso di abbandono scolastico</b>	<b>IND_STRAT_1 021</b>	Sintetizza il grado d'istruzione del territorio attraverso la valorizzazione di quei soggetti che abbandonano i percorsi di studio	Studenti che abbandonano il percorso di studio / totale popolazione in età d'istruzione
<b>N. posti asilo nido / residenti * 1.000</b>	<b>IND_STRAT_1 022</b>	Rileva il rapporto, in due periodi consecutivi, fra i posti offerti negli asili nido e la popolazione residente di età 0-2,; con quest'indice si può esprimere una valutazione sintetica sulla dimensione del servizio offerto	$((N. \text{ posti asilo nido } (x) / \text{ residenti } 0-2(x)) - (N. \text{ posti asilo nido } (x-1) / \text{ residenti } 02 (x-1))) * 100$
<b>Clima organizzativo dell'Ente</b>	<b>IND_STRAT_1 031</b>	Rileva la percezione dei dipendenti del Comune di Verona rispetto al clima organizzativo dell'Ente. Un buon clima organizzativo favorisce l'erogazione di servizi di qualità	Risultato medio di Clima organizzativo
<b>Accesso ai servizi per gli anziani</b>	<b>IND_STRAT_1 051</b>	Monitora la partecipazione degli anziani a interventi, iniziative e proposte del Comune	$(N. \text{ di utenti dei servizi per gli anziani } / \text{ popolazione } 65+ ) * 100$

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 11 – Sostegno alla vulnerabilità

Prevediamo di utilizzare un indice di vulnerabilità, non solo economica, per progettare e attivare interventi di formazione, sostegno, accesso alla casa e rimozione delle barriere architettoniche

### Stakeholder principali

Famiglie

Disabili

Persone con dipendenze

Terzo Settore

## Obiettivi strategici collegati

<p><b>11.1 DISABILITA'</b></p>	<p><i>Potenziare il collegamento con la consulta della disabilità al fine di predisporre un piano cittadino per affrontare e risolvere in maniera trasversale i problemi delle persone e delle famiglie e procedere con la progressiva completa attuazione del PEBA</i></p>	<p><i>Prevediamo di potenziare la consulta della disabilità, intensificandone il collegamento con la comunità con il preciso obiettivo di predisporre un piano cittadino per affrontare e risolvere in maniera trasversale i problemi quotidiani legati alle disabilità delle persone singole e delle loro famiglie: Verona deve diventare una città a misura di tutti, perché ogni persona possa assumere un ruolo da protagonista nel proprio progetto di vita.</i></p> <p><i>Dobbiamo lavorare per l'abbattimento completo delle barriere architettoniche e sensoriali. Le Paralimpiadi del 2026 rappresentano il primo obiettivo in cui presentare Verona con almeno il 50% delle barriere architettoniche e sensoriali rimosse</i></p>
<p><b>11.2 DIPENDENZE</b></p>	<p><i>Potenziare la collaborazione con l'USLL, il Dipartimento di Salute mentale, il Dipartimento delle Dipendenze e soggetti del terzo settore per favorire la prevenzione all'uso di sostanze e stili di vita più sani, coinvolgendo le stesse persone coinvolte</i></p>	<p><i>Potenzieremo la collaborazione con l'ULSS per conseguire la massima integrazione dei servizi socio-sanitari. È necessario occuparsi delle cosiddette "fasce deboli" che presentano alti livelli di fragilità sociale e/o sanitaria con una sinergia piena con l'USLL, il Dipartimento di Salute mentale, il Dipartimento delle Dipendenze, con lo scopo di riuscire ad intercettare prima e meglio tutti i gruppi di consumatori, promuovendo modalità di prevenzione all'uso di sostanze e stili di vita attraverso il coinvolgimento delle stesse persone coinvolte e attraverso l'offerta di una città realmente alternativa alla cultura dello "sballo" normalizzato.</i></p> <p><i>Rafforzeremo i rapporti con i soggetti anche del Terzo Settore che realizzano progettualità sul territorio, promuovendo tutte le associazioni sulla base di criteri obiettivi e di competenza. Potenzieremo la collaborazione con l'ULSS per conseguire la massima integrazione dei servizi socio-sanitari.</i></p>
<p><b>11.3 EMERGENZA ABITATIVA</b></p>	<p><i>Garantire alle cittadine e ai cittadini, che ne abbiano diritto e non ne abbiano le possibilità, un adeguato alloggio anche tramite apposite convenzioni con Enti del terzo settore</i></p>	<p><i>La casa è un diritto che dobbiamo garantire a tutte le persone, in maniera dignitosa e sicura.</i></p> <p><i>Oltre a un'attenta politica di edilizia sociale in accordo con le aziende pubbliche competenti, anche in funzione di rigenerazione urbana e di recupero degli alloggi sfitti, collaboreremo con le realtà attive sul fronte dei senza fissa dimora e studieremo apposite convenzioni.</i></p>
<p><b>11.4 TERZO SETTORE</b></p>	<p><i>Valorizzare le realtà del terzo settore mettendole in</i></p>	<p><i>Il mondo del terzo settore a Verona ha una lunga storia ed è animato da un forte spirito di solidarietà: compito dell'Amministrazione comunale è di dare maggiore peso</i></p>

	<i>rete per intercettare e rispondere concretamente alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, garantendo pari diritti e opportunità tramite percorsi di co-programmazione e co-progettazione</i>	<i>e voce alle tante realtà positive di questo settore valorizzandole e mettendole in rete attraverso l'opera di facilitazione dell'Assessorato dedicato. L'obiettivo è intercettare e rispondere concretamente alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, con ascolto attivo e occhio attento, per garantire a tutti e tutte pari diritti e opportunità, valorizzando percorsi di co-programmazione e co-progettazione per l'implementazione di servizi di qualità con la partecipazione attiva della comunità, cercando anche di far emergere tutte quelle realtà associative che per vari motivi non hanno mai intrattenuto rapporti con l'Amministrazione Comunale</i>
--	---	--

## Valore pubblico perseguito

Tutela della fragilità

Accesso alla casa

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>PEBA</b>	<b>IND_STRAT_1 111</b>	Misura lo stato di attuazione del PEBA (in euro o in numero di interventi)	interventi di rimozione delle barriere architettoniche / interventi previsti dal PEBA *100
<b>Costo medio degli affitti</b>	<b>IND_STRAT_1 131</b>	Rileva il costo medio mensile per un affitto sul territorio comunale	Costo medio mensile per mq in affitto
<b>Forme di gestione associata</b>	<b>IND_STRAT_1 141</b>	Evidenzia i punti di contatto fra l'amministrazione e i suoi cittadini e il livello di partecipazione attiva di questi	N. servizi in gestione associata

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 12 – Pratica sportiva diffusa

Incoraggiamo la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età coinvolgendo le società sportive e curando l'impiantistica nei quartieri

### Stakeholder principali

Società sportive

Sportivi

### Obiettivi strategici collegati

<p><b>12.1 CONSULTA E SPORTELLO DELLO SPORT</b></p>	<p><i>Istituire, con la partecipazione di Coni, Università, società sportive e federazioni, la «Consulta dello sport», uno «sportello comunale» e uno spazio sul sito dedicati alle attività sportive e ai servizi messi a disposizione dal Comune</i></p>	<p><i>Istituiremo la «Consulta dello sport», con la partecipazione di Coni, Università, società sportive e federazioni, uno «sportello comunale» e uno spazio sul sito dedicati alle attività sportive ed ai servizi messi a disposizione dal Comune.</i></p>
<p><b>12.2 STADIO E IMPIANTI SPORTIVI</b></p>	<p><i>Ristrutturare lo Stadio Bentegodi, gli impianti e gli spazi di pratica sportiva della città sfruttando l'occasione posta dal PNRR e dai fondi disponibili, per favorire la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età</i></p>	<p><i>Per favorire la pratica sportiva, a tutti i livelli e a tutte le età, c'è bisogno di ripensare e ristrutturare gli impianti sportivi e gli spazi di pratica della città, sfruttando l'occasione posta dal PNRR e dai fondi disponibili. Lo Stadio Bentegodi riveste, in questo quadro, un ruolo simbolico: è perciò inevitabile un progetto di ammodernamento e adeguamento che passi attraverso una riqualificazione del quartiere. Il possibile utilizzo dello Stadio per eventi musicali contribuirà ad alleggerire il calendario estivo in Arena.</i></p>
<p><b>12.3 SOCIETA' SPORTIVE DEL TERRITORIO</b></p>	<p><i>Incentivare la collaborazione tra società sportive del territorio per ottimizzare</i></p>	<p><i>Incentiveremo la collaborazione tra società sportive del territorio per ottimizzare risorse, sponsor e strutture tra le diverse discipline, promuovendo la condivisione di pubblico e di aziende sostenitrici</i></p>

	<i>risorse, sponsor e strutture tra le diverse discipline e promuovendo la condivisione di pubblico e di aziende sostenitrici</i>	
--	---	--

## Valore pubblico perseguito

Accesso alla pratica sportiva

## Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Associazioni sportive attive</b>	<b>IND_STRAT_1 211</b>	Rileva il numero di associazioni sportive attive sul territorio	N. Associazioni sportive attive
<b>Iscritti a società sportive</b>	<b>IND_STRAT_1 212</b>	Rileva il numero medio di iscritti per associazione sportiva	N. iscritti / N. associazioni sportive *100
<b>Accessibilità potenziale assoluta (palestre, impianti sportivi, piscine)</b>	<b>IND_STRAT_1 221</b>	Rileva l'ammontare complessivo di ore di apertura annue. Valuta l'adeguatezza degli orari di apertura del servizio ai cittadini	n. ore annue di disponibilità di palestre, impianti sportivi e piscine
<b>Differenziazione dell'offerta sportiva</b>	<b>IND_STRAT_1 231</b>	Rileva l'incidenza del numero di associazioni sportive non calcistiche rispetto al totale delle associazioni sportive	N. società sportive calcio / N. società sportive *100

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## Indirizzo Strategico 13 – Olimpiadi invernali e paralimpiadi 2026

Con l'occasione delle giornate di chiusura delle Olimpiadi invernali 2026 e di apertura delle Paralimpiadi invernali 2026 si preparerà la città ad eventi unici nella storia dello sport veronese

## Stakeholder principali

Utenti di eventi sportivi

## Obiettivi strategici collegati

<b>13.1 STRUTTURA DI COORDINAMENTO E PROMOZIONE DEI GRANDI EVENTI</b>	<i>Istituire una struttura di coordinamento e promozione dei grandi eventi in vista delle Olimpiadi 2026 e proporre formazione nelle scuole sui valori dello sport e dell'inclusività, segno distintivo delle Paralimpiadi</i>	<i>Istituiremo una struttura di coordinamento e promozione dei grandi eventi coinvolgendo i maggiori interpreti dello sport veronese per un percorso di avvicinamento alle giornate olimpiche previste a febbraio e marzo 2026. Proporranno formazione nelle scuole con il coinvolgimento dei giovani per parlare dei valori dello sport con particolare attenzione all'inclusività, segno distintivo delle Paralimpiadi</i>
<b>13.2 EVENTI SPORTIVI INTERNAZIONALI</b>	<i>Promuovere e sostenere eventi sportivi internazionali e iniziative sportive all'interno dell'Anfiteatro per testare l'utilizzo invernale del monumento e celebrare lo sport in vista delle due giornate olimpiche del 2026</i>	<i>Promuoveremo e sosterranno gli eventi sportivi internazionali sul territorio. In vista degli eventi olimpici in Arena organizzeremo iniziative sportive all'interno dell'Anfiteatro per testare l'utilizzo invernale del monumento e celebrare lo sport in vista delle due giornate olimpiche del 2026</i>

## Valore pubblico perseguito

Internazionalizzazione della città

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA
<b>Grandi eventi sportivi</b>	<b>IND_STRAT_1 321</b>	Rileva l'attrattività della città come location per l'attuazione di grandi eventi sportivi	N. grandi eventi sportivi nell'anno

Gli indicatori sopra riportati sono in fase di monitoraggio della baseline 2023 e di rivalutazione da parte dell'Amministrazione.

## 2.2 Sottosezione di programmazione - *Performance*

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione è strutturata per rispondere alle seguenti domande:

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia?
- b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- c) A chi è rivolto (*stakeholder*)?
- d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo ?
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo?
- g) Da dove partiamo (*baseline*)?
- h) Qual è il traguardo atteso (*target*)?
- i) Come sono verificabili i dati (fonte)?

Tali informazioni sono riportate nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (Allegato 2, parte integrante del presente documento) che assegna gli obiettivi di Mantenimento e di Mandato agli specifici Servizi della microstruttura organizzativa.

Gli Obiettivi di Mantenimento si riferiscono alle attività ordinarie degli uffici mentre quelli di Mandato sono collegati a Obiettivi operativi del DUP. Il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi viene effettuato semestralmente dal servizio di Controllo Strategico e rendicontato nella Relazione sulla Performance.

## 2.3 Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza*

### 2.3.1 Analisi del contesto esterno nell'ambito della prevenzione dei rischi corruttivi

Al fine di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno è utile richiamare, in primo luogo, la Relazione semestrale della DIA al Parlamento relativa al secondo semestre 2022 in cui si evince che «La Regione Veneto vanta un'area economica altamente produttiva, caratterizzata dalla presenza di numerose realtà industriali, per lo più manifatturiere e di imprese impegnate nel settore turistico-alberghiero e dell'intrattenimento. L'economia regionale, nonostante la forte frenata del PIL determinata dal biennio pandemico e l'elevata incertezza causata dalle tensioni geopolitiche e dai forti rincari delle materie prime, in particolar modo quelle energetiche, ha visto una crescita in tutti i settori. La posizione geografica pone il territorio in un punto economicamente strategico dove il binomio economia/infrastrutture costituisce il volano per realizzare un pieno sviluppo strutturato delle imprese.

La recente apertura di un ulteriore tratto della Superstrada a pedaggio Pedemontana Veneta, oltre che favorire lo sviluppo commerciale di aree produttive ubicate a margine delle grandi vie di comunicazione, è destinata a rendere ancora più efficiente quest'ultima infrastruttura alimentando nuovi investimenti. Parallelamente proseguono i lavori di realizzazione del progetto ferroviario "Alta Capacità/ Alta Velocità" Verona-Padova che è parte della più ampia infrastruttura di collegamento Venezia-Torino. Gli esiti delle attività investigative condotte negli ultimi anni confermano come il Veneto, fortemente industrializzato, vivace, produttivo e in ripresa economica, sia in grado di polarizzare e attrarre costantemente gli interessi delle organizzazioni criminali che, operando con proprie dimensioni imprenditoriali, tentano di intercettare nuove opportunità di business. Particolare attenzione meritano in tal senso anche i prossimi Giochi olimpici e Paraolimpici di Milano e Cortina del 2026, la cui organizzazione richiede un notevole impiego di risorse rientranti nel PNRR che, se da un lato costituisce un'ulteriore occasione di rilancio economico per il territorio, dall'altro, potrebbe rappresentare un'allettante opportunità per le organizzazioni criminali più strutturate.

Nel senso, il Procuratore Capo della Procura Distrettuale Antimafia di Venezia, Bruno CHERCHI, ha dichiarato: "Ormai in Veneto c'è una presenza radicata della criminalità organizzata che permea, da tempo, ogni settore imprenditoriale senza distinzione di settori merceologici. Abbiamo elementi per rilevare che soggetti riconducibili alla criminalità organizzata sono presenti praticamente ovunque, dall'edilizia allo smaltimento di rifiuti, alle attività imprenditoriali più complesse e organizzate. Su questo sicuramente gioca un ruolo determinante la scarsa attenzione culturale del problema dell'infiltrazione mafiosa negli ambienti socio-economici, che non significa necessariamente "connivenza" ma che di fatto si tramuta sia in un inquinamento del vivere quotidiano sia nella mancata presa di coscienza reale della società civile e dei suoi organi rappresentativi".

[...] «In provincia di Verona da tempo si riscontra l'operatività di sodalizi riconducibili prevalentemente alla criminalità calabrese. Infatti, gli esiti dell'operazione "Isola Scaligera" del giugno 2020, hanno acclarato l'esistenza di una ramificazione del locale di 'ndrangheta di Isola di Capo Rizzuto (KR) radicata nella provincia e rappresentata dalla famiglia [omissis]. L'indagine "Taurus", invece, del luglio 2020, ha disarticolato "... un'associazione di stampo mafioso di matrice 'ndranghetista radicata nel territorio veneto, operante in particolare nel veronese, autonoma rispetto all'organizzazione stanziale in Calabria da cui si è gemmata ma ad essa collegata, capace di porre in essere numerose attività criminali in diversi ambiti (armi, estorsioni, usura, furti, stupefacenti, riciclaggio), con le modalità tipiche del metodo mafioso...". L'attività investigativa ha consentito di sottoporre, per la prima volta in Veneto, un'impresa alla misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria. La società è risultata gestita e rappresentata da persone contigue a elementi di spicco della criminalità calabrese, operanti nella provincia di Verona, e riconducibili a note famiglie di 'ndrangheta. Nel semestre, la presenza di ramificazioni della 'ndrangheta è stata ulteriormente confermata dalle risultanze dell'operazione "Valpolicella 2" eseguita dalla DIA di Padova unitamente alla Guardia di finanza di Verona il 18 ottobre 2022. L'indagine ha consentito di smascherare un'organizzazione criminale riconducibile "...alle cosche Grande Aracri di Cutro (KR) ed Arena-Nicoscia di Isola di Capo Rizzuto (KR)..." e impegnata nel silente tentativo di infiltrazione del tessuto socio-economico scaligero, in danno di imprenditori attivi nel settore della preparazione e allestimento di scenografie destinate all'Arena di Verona, il tutto "...con l'aggravante di aver agito con metodo mafioso ed anche per agevolare l'attività dell'associazione di stampo mafioso denominata 'ndrangheta...". In particolare, un imprenditore locale, amministratore di una società appaltatrice "...di servizi per ponteggi ed altri lavori per la Fondazione Arena, ente pubblico deputato alla gestione dell'Arena di Verona...", aveva posto in essere "...un sistema di sovrappaffaturazioni verso Fondazione Arena di Verona, con la collaborazione e compiacenza oltre che dei suoi dipendenti interni, altresì di alcuni soggetti interni alla stessa Fondazione, lucrando così degli indebiti guadagni...". Lo stesso, al fine di giustificare gli illeciti introiti, avrebbe "...concordato con soggetti contigui e/o interni alla 'ndrangheta di ottenere fatture per operazioni inesistenti da società gestite da soggetti contigui o intranei alla consorteria criminosa, per il tramite delle società satelliti appaltatrici... intestate a prestanomi del tutto incompetenti, che ricoprivano astrattamente il ruolo di subappaltatori dell'attività della società ...omissis... (della quale l'imprenditore era amministratore, ndr), ma che in realtà erano di fatto da lui stesso amministrate...". L'imprenditore, con la collaborazione di alcuni dipendenti dell'area amministrativa contabile, faceva "...emettere dalle società satelliti fatture per operazioni inesistenti che poi utilizzava nelle dichiarazioni fiscali della società di cui era amministratore e poi emettendo a sua volta fatture per operazioni inesistenti verso le altre società, finalizzate solo a equilibrare contabilmente le partite dare-avere con le predette, come ben emerso da tutti gli accertamenti fiscali sull'inesistenza delle operazioni fatturate e sull'utilizzazione delle predette fatture in dichiarazione". Tale artificio "...generava un flusso di denaro che dalla società ...omissis (ufficialmente amministrata dall'imprenditore, ndr) andava verso società a questa collegate (di fatto dallo stesso amministrate, ndr), per poi finire a ditte cartiere, in genere collegate ad appartenenti alla associazione criminosa 'ndrangheta, ditte dove il denaro confluiva documentalmente, per poi sparire, lasciando le medesime fallire o essere comunque liquidate con forte debito fiscale nei confronti dello Stato". A loro volta le consorterie 'ndranghetiste "...attraverso il meccanismo delle false fatturazioni, profittavano di un lucro nel denaro investito in dette operazioni del 35% circa pari all'imposta IVA

asseritamente dovuta maggiorata di una commissione di ricarico per il servizio reso pari a circa il 13%: il guadagno così ottenuto, appunto del 35% del capitale inizialmente investito, veniva corrisposto direttamente al gruppo e suddiviso in due parti uguali...”. Nel corso delle indagini è stato eseguito il sequestro preventivo, finalizzato alla confisca per equivalente, del profitto delle condotte fraudolente stimato in oltre 4 milioni di euro. A Verona non sono stati riscontrati eventi riconducibili alla criminalità siciliana, sebbene un’interdittiva emessa nel semestre dal Prefetto scaligero, avrebbe colpito una società di fatto amministrata da una famiglia di imprenditori di origine messinese, vicina ad ambienti criminali riconducibili a cosa nostra. Pregresse attività investigative hanno acclarato l’insediamento nella provincia di Verona, di una “cellula” mafiosa della criminalità organizzata pugliese, riconducibile al clan barese ..., attiva in un lucroso traffico di stupefacenti tra la Puglia e il Veneto. Anche a Verona è stata riscontrata la presenza di sodalizi criminali stranieri coinvolti in svariati reati: dall’immigrazione clandestina al traffico di stupefacenti. Proprio il Tribunale di Verona, nelle motivazioni della sentenza di condanna (già citata nel paragrafo dedicato a Venezia), ha riconosciuto l’esistenza e l’operatività, nella provincia di “cellule” ritenute appartenere alla cosiddetta “Mafija Russa - Vor Vzacone - Ladri nella legge” di origine moldava.

Infine, un’operazione che ha destato notevole interesse mediatico è quella eseguita il 29 luglio 2022 a carico di una baby gang gravitante nel capoluogo scaligero, i cui affiliati sono stati ritenuti responsabili di associazione a delinquere finalizzata a rapine, estorsioni, furti, ricettazione e lesioni. Le indagini sono state avviate dalla Polizia di Stato scaligera nel mese di settembre 2020, dopo due episodi di rapina consumata in danno di due rider stranieri».

Inoltre, nella Relazione sull’amministrazione della giustizia per l’anno 2023 il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Verona precisa che «Non può essere sottaciuto il fenomeno della presenza della criminalità organizzata di matrice n’dranghetista nel veronese [...], presenza stigmatizzata anche da due fondamentali sentenze emesse nel corso di quest’anno dal Tribunale scaligero [...] e da un notevole numero di interdittive antimafia emesse dalla locale prefettura. Se pur si tratta di fatti – reato risalenti nel tempo e di competenza della Procura distrettuale non vi è dubbio che l’aver affermato giudiziariamente la esistenza di una associazione con caratterizzazione mafiosa radicata sul territorio provinciale deve non solo preoccupare la collettività, ma deve impegnare anche questo Ufficio requirente».

Informazioni utili per misurare il rischio di corruzione nelle aree del Paese si traggono anche dal portale dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, presentato il 21 luglio 2022. Si tratta di uno strumento telematico basato sull’incrocio di 70 indicatori scientifici che permettono di misurare il pericolo di malversazioni, provincia per provincia, e in alcuni casi addirittura comune per comune in Italia. Alla base del progetto ci sono 70 indicatori scientifici (red flag), che riguardano i dati di contesto.

Sono stati presi in esame quattro elementi: criminalità, istruzione, capitale sociale (da intendere come grado di coscienza civile che il territorio considerato esprime), economia del territorio e fenomeni ad essi collegati: scioglimento per mafia del comune; reddito pro-capite e ricorso frequente ai “contract splitting” (cioè la suddivisione dei contratti).

Utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati, a cominciare dalla banca dati Anac sugli appalti, l'Autorità ha individuato questa serie di "indicatori di rischio corruzione", che rilevano e segnalano le anomalie.

Gli indicatori si rivelano, quindi, come campanelli d'allarme, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche di un'area.

Il comune di Verona, secondo gli ultimi dati inseriti (aggiornati all'anno 2019) risulta avere i seguenti indicatori:

- rischio di contagio al 15,4% su scala 0/100 (percentuale di Comuni appartenenti alla medesima provincia interessati da episodi di corruzione nell'anno di riferimento. L'indicatore segnala il rischio di contagio del Comune considerato);
- scioglimento per mafia: no (l'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento);
- un addensamento sottosoglia pari a 1,5 su scala 0/7,5 (rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai € 40.000. I dati sono tratti dalla banca dati nazionale dei contratti pubblici. L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione);
- un reddito imponibile pro-capite di € 18.101,70 su scala 4.650,7/25.378,5 (l'indicatore rileva, nell'anno di riferimento, il reddito imponibile medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione);
- popolazione residente al 1° gennaio di 258.584 abitanti (popolazione residente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione).

In generale, è di interesse richiamare lo Studio annuale relativo all'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International. Tale indice misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi del mondo, assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per i Paesi ritenuti meno corrotti. Il 31 gennaio 2023 è stato presentato il CPI 2022 che colloca l'Italia al 41esimo posto, con un punteggio di 56.

### 2.3.2 Analisi del contesto interno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

Nel corso dell'anno 2023 sono pervenute 4 segnalazioni attraverso la piattaforma WhistleblowingPA e non si sono verificati eventi corruttivi in nessuna area di rischio, né sono stati conseguentemente avviati procedimenti disciplinari a carico di dipendenti dell'Ente, come si evince anche dalla Relazione annuale del RPCT – anno 2023.

#### **Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti e loro ruolo**

Uno dei più importanti obiettivi della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO è quello di far crescere all'interno dell'Ente la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti in funzione di prevenzione della corruzione.

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione della Sottosezione, si è provveduto, anche tramite il Gruppo a supporto del RPCT, alla sensibilizzazione ed al coinvolgimento di tutto il personale, chiamato a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e all'attuazione delle misure di prevenzione programmate.

#### **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune è il Segretario Generale, dott. Luciano Gobbi, nominato con Decreto Sindacale n. 511 del 16 dicembre 2022.

Il sostituto del RPCT nell'ipotesi di assenza temporanea ed imprevista dello stesso è il Vicesegretario Generale.

#### **La Struttura di Supporto**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 1188 del 15 dicembre 2022, è stata istituita a supporto del RPCT la Direzione Contratti, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio, composta da un Dirigente, un funzionario con incarico di Elevata Qualificazione e un Istruttore Direttivo.

#### **L'Organo di indirizzo politico-amministrativo**

Il PNA 2019 ha precisato che l'organo di indirizzo politico-amministrativo deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Secondo le indicazioni fornite con le Linee Guida adottate in esecuzione dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza *«vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore»*. *«Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto»*.

### **I Dirigenti e i dipendenti**

Ogni Dirigente mette in atto le misure di prevenzione previste per tutte le fasi individuate nei processi a rischio corruzione con riferimento agli uffici di competenza, secondo le modalità e la tempistica ivi indicate. Qualora il Dirigente ritenga di non poter adottare tali misure, o riscontrasse eventuali criticità, deve tempestivamente comunicarlo al RPCT, indicando le motivazioni.

Ogni Dirigente assicura, inoltre, la piena e corretta attuazione degli obblighi in tema di trasparenza amministrativa, la conformità alla normativa in tema di appalti e il rispetto della parità di trattamento.

Ai sensi dell'art 16, commi I-bis), I-ter) e I-quater), del d.lgs. n. 165/2001, i Dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- mettono in atto tutte le misure previste ed espressamente comunicate dal Responsabile ai fini del contenimento del rischio a cui gli uffici possano essere esposti.

Ciascun Dirigente è designato quale "Referente" per la prevenzione della corruzione relativamente alle Direzione di cui è responsabile.

Pertanto, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, esercita le seguenti attività:

- a) monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile;
- b) promozione e divulgazione delle prescrizioni contenute nella Sezione e nel codice di comportamento vigente nell'ente;

- c) predisposizione di eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nel presente documento;
- d) partecipazione con il Responsabile per la definizione del piano di formazione e individuazione dei dipendenti a cui destinarlo;
- e) ogni ulteriore atto o informazione che venga richiesto ai fini della presente Sezione, rispettando i tempi di riscontro assegnati.

I Dirigenti svolgono, inoltre, attività di supporto al monitoraggio secondo le indicazioni fornite dal RPCT.

I dipendenti dell'amministrazione sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nella Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, a riferire in merito alla loro attuazione ed a segnalare le situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D.

I collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, tenuti ad osservare le misure contenute nella Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, situazioni di illecito.

### **L'Organismo di supporto del RPCT**

Il RPCT ha costituito il gruppo di lavoro denominato "Gruppo di supporto del RPCT", così composto: Direttore Generale, Coordinatori di Area, Comandante della Polizia Locale, Dirigente della Direzione Advocatura Civica, nonché dai loro referenti operativi appositamente individuati.

Tale gruppo ha il compito di: coadiuvare il RPCT, veicolando le normative in materia di anticorruzione e di trasparenza e le sue direttive/indicazioni a tutti i dipendenti; impostare le attività propedeutiche alla predisposizione della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e monitorare l'attuazione e l'efficacia delle azioni preventive previste nella Sezione.

### **Il Nucleo di Valutazione (NdV)**

Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 26 febbraio 2018 è stato rivisto il "*Regolamento per la costituzione e la disciplina delle attività del Nucleo di Valutazione*" adeguandolo alle disposizioni del d.lgs. n. 74/2017 (Modifiche al d.lgs. n. 150/2009 in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della Legge 7 agosto 2015, n. 124). I componenti esterni del Nucleo di Valutazione sono stati individuati con Decreto del Sindaco n. 331 del 22 giugno 2018 e riconfermati per ulteriori tre anni con il Decreto del Sindaco n. 129 del 17 maggio 2021.

Nel medesimo decreto si è dato atto che partecipano alle sedute del NdV, con funzione puramente consultiva e di coordinamento con la struttura dell'Ente, il Direttore Generale e il Segretario Generale, mentre il Direttore Area Risorse Umane e Strumentali, assistito da un dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, svolge le funzioni di segretario.

Tale organismo valida la Relazione sulla Performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, nonché promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. g), dello stesso decreto.

ANAC individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione e fornisce indicazioni agli OIV, o organismi con funzioni analoghe, sulla loro predisposizione. Le attestazioni sono pubblicate annualmente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Gli OIV non sono solo chiamati ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione "Amministrazione trasparente", ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge n. 190/2012, gli OIV verificano che il PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In materia di anticorruzione il NdV è chiamato anche ad offrire un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, a fornire dati ed informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi e a favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

### **Gli stakeholders – Rapporti con i rappresentanti di interessi particolari**

Considerato che si raccomanda alle amministrazioni di curare la partecipazione degli *stakeholders* nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche nel 2024 è stato pubblicato sul sito web del Comune un avviso per una consultazione pubblica per l'aggiornamento della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di attività e di organizzazione 2024-2026, rivolto a tutti i cittadini, alle associazioni ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi che possono far pervenire proposte o suggerimenti ([https://www.comune.verona.it/nqcontent.cfm?a\\_id=90433](https://www.comune.verona.it/nqcontent.cfm?a_id=90433)).

Tale avviso, inoltre, è stato anche spedito in data 3 gennaio 2024 agli iscritti alla Newsletter del Comune di Verona.

### **Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante dell'ente (RASA)**

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il RASA, che è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione ed il RPCT è tenuto

ad indicarne il nome all'interno del PIAO.

Con decreto sindacale n. 22 del 31 gennaio 2023 è stata individuata quale RASA dell'ente la Coordinatrice dell'Area Servizi Generali, avv. Marina Designori.

### **Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)**

Il Responsabile della Protezione dei Dati svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare sul rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa europea in materia di protezione dei dati personali.

Costituisce figura di riferimento, per questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, anche per il RPCT. Infatti, in caso di istanze di riesame in materia di accesso civico generalizzato decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante, il RPCT può avvalersi, se lo ritiene, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale.

Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD) del Comune, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679, è la ditta Global Com Technologies srl con sede legale in via Malta 3 - 95127 Catania, come da determinazione n. 3526 del 5 settembre 2022.

### **L'Assessorato alla Legalità e Trasparenza**

Con decreto sindacale n. 281 del 18 luglio 2022 all'Assessora Stefania Zivelonghi è stata attribuita la delega in materia di Legalità e Trasparenza (oltre che Sicurezza), con l'incarico di svolgere compiti preparatorio-propositivi, riferendo al Sindaco e alla Giunta Comunale.

## **2.3.3 Costruzione della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"**

### **Aspetti di cui si è tenuto conto**

Nel percorso di costruzione della Sezione si è tenuto conto della normativa in materia, delle delibere ANAC, del precedente PIAO 2023-2025, delle segnalazioni pervenute tramite la piattaforma whistleblowingPA, delle proposte dei Dirigenti, dell'attività preparatoria svolta dal Gruppo di supporto del RPCT, nonché degli esiti dei precedenti monitoraggi semestrali, di cui alla Relazione annuale del RPCT 2023.

### **Aggiornamento della mappatura dei processi a rischio**

L'obiettivo individuato nel PNA 2019 e confermato nel PNA 2022 è che *«l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata, al fine di identificare aree che in ragione della loro natura e peculiarità risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi»*.

Conseguentemente, il Comune di Verona aveva provveduto a mappare i processi delle aree di rischio generali e specifiche.

I Dirigenti, anche grazie all'impulso dato dal Gruppo a supporto del RPCT, hanno revisionato ed aggiornato - come richiesto con nota del Segretario Generale (PG n. 13693 del 11 gennaio 2024) - tutti i processi già mappati nel precedente PIAO, individuando come oggetto di analisi le singole attività del processo, con le relative schede di valutazione del rischio ed aggiornato l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

Inoltre, nei processi relativi a: procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione, procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati, è stato valutato l'inserimento dell'evento di rischio *“Operazioni sospette di riciclaggio”* con la relativa misura di prevenzione del rischio *“Informazione tempestiva al Gestore delle Segnalazioni di Operazioni Sospette di riciclaggio in caso di riscontro di indicatori di anomalia”*.

Dei 147 processi mappati nel precedente PIAO, 2 processi non sono stati riconfermati e precisamente il processo relativo a “Affidamento del servizio di redazione dello strumento programmatico relativo alla raccolta dei rifiuti urbani” e “Approvazione dello strumento programmatico relativo alla raccolta dei rifiuti urbani”, in quanto i processi risultano conclusi e non ripetibili.

Sono stati, inoltre, mappati 13 nuovi processi a rischio: “Percorsi di co-programmazione e co-progettazione con Enti del Terzo Settore”, “Appalti PNRR”, “Appalto integrato” e 10 processi relativi ad interventi PNRR e precisamente alla “Missione 5 Inclusione e coesione - Componente 2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore - Sottocomponente 1 Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale”, portando così il numero di processi a rischio mappati nel PIAO 2024-2026 a 158.

Considerato poi che alcuni processi riguardano trasversalmente più Direzioni/Uffici, si è deciso, in continuità con il precedente PIAO e per evitare inutili duplicazioni, di mantenere come “capofila” una Direzione/Ufficio, in base ad un criterio di maggior pertinenza per materia, incaricata di predisporre, a beneficio di tutto l'Ente, la scheda del processo, d'intesa ed in accordo con gli altri Dirigenti coinvolti in quel processo.

Complessivamente, quindi, sono attualmente mappati 158 processi a rischio così ripartiti:

n. 7 – Segreteria Generale;

n. 13 – Direzione Generale;

n. 1 - Avvocatura Civica;

n. 12 – Direzione Polizia Locale e Protezione civile;

n. 6 - Area Lavori Pubblici;

n. 29 - Area Territorio;

n. 45– Area Servizi alla Persona;

n. 18 – Area Risorse Economiche;

n. 10 – Area Servizi Generali;

n. 17 – Processi Trasversali;

a cui si aggiungono le azioni previste nell'elenco degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza che parimenti sono state aggiornate.

### **Aree di rischio generali e specifiche**

L'allegato 1 del PNA 2019 ha riepilogato nella Tabella 3 le principali Aree di rischio.

Aree di rischio Generali:

A - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,

B - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,

C - contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture),

D - acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale),

E - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,

F - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,

G - incarichi e nomine,

H - affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche:

I - governo del territorio,

L - gestione dei rifiuti,

M - pianificazione urbanistica.

A queste aree si aggiunge un'ulteriore area di rischio specifica individuata dall'ente:

N- Servizi ai Cittadini/Servizi sociali

I processi mappati sono stati, quindi, collegati all'Area di rischio di pertinenza. Nella colonna numero di processo è stata aggiunta l'indicazione dell'area di rischio, secondo quanto evidenziato in questo paragrafo. I processi sono raggruppati per Aree funzionali, ma, con una semplice operazione di estrazione, è possibile ricavare - dai files excel pubblicati - l'elenco dei processi distinti per area di rischio.

### **Valutazione del rischio: identificazione degli eventi rischiosi, analisi dei fattori abilitanti e misurazione del livello di esposizione al rischio**

L'identificazione degli eventi rischiosi ha lo scopo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi, concretizzando il fenomeno corruttivo. Gli eventi rischiosi considerati devono essere anche solo quelli potenziali.

L'identificazione dei rischi è stata estesa alle singole attività del processo.

L'insieme di tutti gli eventi rischiosi individuati costituisce il c.d. "Registro degli eventi rischiosi", facilmente ricavabile per estrazione dal file della Mappatura dei processi a rischio che li contiene.

L'analisi del rischio, necessaria per una valutazione oggettiva della stima del livello di esposizione al rischio, ha tenuto conto dell'analisi dei seguenti fattori abilitanti degli eventi corruttivi, cioè quei fattori che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e sulla cui base sono stati predisposti corrispondenti indicatori di rischio:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Anche per il 2023 i Dirigenti sono stati invitati ad utilizzare la scheda di valutazione del livello di rischio, già approntata negli anni scorsi sulla base di quanto esposto precedentemente, con riferimento agli indicatori mutuati dall'allegato 1 del PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", opportunamente adattati alla realtà dell'amministrazione.

Ogni Dirigente, quindi, ha confermato o modificato per ogni processo di sua competenza la relativa scheda di valutazione del rischio per processo che prevede i seguenti indicatori obbligatori ed altri discrezionali, riferiti a specifici fattori abilitanti:

- indicatore 1 attribuzione di vantaggi economici a soggetti esterni: l'attribuzione di significativi vantaggi economici a soggetti esterni determina un incremento del rischio;
  
- indicatore 2 livello di interesse di soggetti esterni: la presenza di rilevanti interessi, non economici, determina un incremento del rischio;
  
- indicatore 3 grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
  
- indicatore 4 il verificarsi in passato di eventi corruttivi nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
  
- indicatore 5 livello di trasparenza del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
  
- indicatore 6 grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per la misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio si è privilegiata un'analisi di tipo qualitativo piuttosto che un'impostazione quantitativa e, pertanto, si è applicata una scala di misurazione ordinale: rischio alto – medio - basso.

I processi sono stati, quindi, classificati in maniera sintetica secondo 3 livelli di rischio: basso, medio e alto, ottenuti per ogni processo tramite la misurazione di ogni singolo indicatore, facendo prevalere non il principio della media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma il principio

del giudizio qualitativo globale. Si è, cioè, fatto riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva al rischio del processo, come raccomandato da ANAC nel PNA 2019.

### **Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure**

Il trattamento del rischio ha lo scopo di individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

In tale fase le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve tenere conto delle misure generali e specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione; 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.

La più importante fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione idonee a contrastare le criticità rilevate, utilizzando misure di controllo, trasparenza, definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, regolamentazione, semplificazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, disciplina del conflitto di interessi.

Le misure non devono essere astratte, poco chiare o irrealizzabili, ma devono avere la capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, una sostenibilità economica e organizzativa e adattarsi alle caratteristiche specifiche dell'ente.

In base all'art. 16, comma 1, lett. I-bis del d.lgs. n. 165/2001, i dirigenti "concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti" ed in base alla successiva lettera I-ter "forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo".

La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione le modalità e la tempistica di attuazione della misura, le responsabilità connesse all'attuazione della misura nonché gli indicatori di monitoraggio.

### **Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza ed i sistemi di controllo interno**

La Nota di Aggiornamento al DUP 2024-2026, approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 21 dicembre 2023, ha individuato i seguenti Obiettivi Strategici e Operativi relativi all'attuazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza":

- Obiettivi Strategici

La messa in atto delle azioni previste nella sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” è stata identificata dal Consiglio Comunale come uno degli obiettivi strategici collegati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’ente con peso complessivo del 15% sull’impatto complessivo di strategicità dell’azione dell’Ente.

In particolare, sono considerate le seguenti voci:

## Sezione 2.2 – Gli obiettivi strategici

<b>7.2 LEGALITÀ</b>	<i>Implementare e rafforzare i presidi di legalità interni all’Amministrazione volti, oltre che al rispetto delle regole, al contrasto dell’illegalità e della mala gestio del bene pubblico.</i>
---------------------	---

### Indicatori strategici

<b>Ambito</b>	<b>Descrittore</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>%</b>
c) Attuazione delle azioni di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PIAO 2024)	Relazione RPCT positiva	Esito positivo	5
	% adempimenti inerenti la trasparenza compiuti su previsti	>= 95%	5
	% azioni anticorruttive effettuate su previste	>= 95%	5
d) Esito positivo dei controlli interni attivati presso l’ente	Risultanze del controllo successivo di regolarità sulle determinazioni dirigenziali	> 90%	10

- Obiettivi Operativi del DUP

Sono stati inseriti nella sezione operativa della Nota di Aggiornamento al DUP 2024-2026 i seguenti Obiettivi di Mandato inerenti all’attuazione della Sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”:

<b>CODICE</b>	<b>Obiettivo</b>
DUP010201	Implementare presso gli Uffici Comunali specifici e operativi protocolli di presidio anticorruzione e antiriciclaggio che prevedano almeno: individuazione delle figure coinvolte, definizione di protocolli interni verifica per appalti e affidamenti; definizione delle procedure per la segnalazione, specifica e periodica formazione agli addetti, reportistica di monitoraggio delle attività
DUP010202	Affinare la procedura e messa in atto di campagne di informazione a dipendenti e fornitori del sistema di segnalazione Whistleblowing
DUP010203	Istituire periodici tavoli di confronto e rendicontazione con i referenti anticorruzione e trasparenza delle società controllate/partecipate per la verifica dei processi di presidio da loro adottati e armonizzazione dei sistemi di controlli interni
DUP010204	Rafforzare il presidio antiusura presso il Comune anche raccordandone le attività con gli analoghi presidi presenti sul territorio
DUP010205	Incrementare la sensibilizzazione della cittadinanza ai temi della legalità, con coinvolgimento di scuole, enti di formazione, ordini professionali e associazioni di categoria
DUP011003	Promuovere specifici programmi di formazione periodica del personale interno sui temi del contrasto all'illegalità e alla mala gestio del bene pubblico

- Obiettivi esecutivi del PDO

A ciascuna Direzione del Comune di Verona viene assegnato tramite PDO il compito di monitorare l'attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione e degli adempimenti relativi alla sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" di competenza.

Il monitoraggio semestrale in fase di avanzamento e di consuntivazione verrà effettuato tramite misurazione di specifici indicatori numerici (numero di azioni di prevenzione della corruzione e numero di adempimenti di trasparenza previsti ed effettuati) rilevati dal Servizio Programmazione e Controllo Strategico della Direzione Generale.

A tal fine due specifici indicatori saranno individuati per ciascuna Direzione all'interno dell'obiettivo trasversale di Staff.

Dal 2023 è in corso l'attività di armonizzazione della mappatura dei processi al fine di elaborare un unico elenco integrato. L'attività, definita tramite uno specifico indicatore di performance collegato a un obiettivo del PDO, sarà conclusa entro il 2024.

### 2.3.4 Misure generali di prevenzione della corruzione

#### **A) L'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica**

L'ordinamento ha predisposto tutele, aventi carattere preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

Tali misure sono:

- trasferimento obbligatorio in un ufficio diverso da quello in cui il dipendente prestava servizio, in caso di rinvio a giudizio per determinate tipologie di delitti (come delineato dall'art. 3, comma 1, L. 27 marzo 2001 n. 97). Tale trasferimento perde efficacia laddove intervenga sentenza di proscioglimento o di assoluzione, anche se non definitiva;
- sospensione dal servizio in caso di condanna, anche non definitiva, ai sensi dell'art. 4 della legge sopra richiamata;
- estinzione del rapporto di lavoro in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per i medesimi delitti, ai sensi dell'art. 32 quinquies c.p. (come introdotto dalla L. 27 marzo 2001, n. 97 e modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69).

#### **B) La rotazione straordinaria**

La rotazione c.d. straordinaria, disciplinata dall'art. 16, comma 1, lettera *l-quater*), del d.lgs. n. 165/2001, è una misura di prevenzione della corruzione a carattere successivo, in quanto destinata ad operare solo a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Pertanto, è una misura diversa e ulteriore rispetto alla rotazione ordinaria del personale.

L'applicazione dell'istituto è disciplinata dalle Linee Guida adottate da ANAC con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, alle quali si rinvia per tutti i profili attinenti.

Ulteriori ipotesi di rotazione c.d. straordinaria sono previste all'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97, la cui disciplina è da intendersi integralmente qui richiamata.

#### **C) La rotazione ordinaria – Piani di rotazione**

## Generalità

La Giunta Comunale con deliberazione n. 321 in data 10 agosto 2016 ha approvato le “Linee guida per l’attuazione della misura della rotazione del personale nell’ambito del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione del Comune di Verona”, sulla cui base è stato individuato un processo trasversale di rischio recante “*Individuazione dei processi maggiormente esposti al rischio corruttivo da sottoporre al sistema di rotazione*” che ha individuato come azione preventiva l’adozione di Piani di rotazione di Area con indicazione della tempistica e, nel caso di impossibilità di applicazione della misura, con individuazione dei criteri di separazione e contrapposizione dei ruoli.

I Piani di rotazione di Area sono stati completati e resi operativi e nel corso dell’anno 2020, sono stati aggiornati ed attualizzati rispetto ai cambiamenti organizzativi e/o alle modifiche nella competenza di procedure e di processi di lavoro.

L’approvazione da parte della Giunta Comunale della modifica alla Macrostruttura organizzativa dell’ente (deliberazione di Giunta Comunale n. 496 del 29 dicembre 2020 e successive integrazioni) ha visto la conclusione del percorso applicativo e delle successive attività di progressivo adattamento della struttura e dei sistemi di gestione nel corso del secondo semestre 2021, rendendo necessaria una nuova revisione dei Piani di rotazione di Area in relazione ai cambiamenti ed alla riallocazione di processi di lavoro, procedimenti e procedure.

È stato, pertanto, dato avvio e concluso entro marzo 2022 un processo di aggiornamento dei piani di rotazione di Area attualizzati rispetto ai cambiamenti organizzativi intercorsi e/o alle modifiche nella competenza di procedure e di processi di lavoro presentati unitamente a una sintetica relazione ricognitoria delle azioni attuate e delle criticità affrontate.

Successivamente è stato dato avvio, come previsto nel paragrafo “La rotazione ordinaria – Piani di rotazione” nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” inseriti nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 656 del 30 giugno 2023, a seguito della definizione della nuova struttura organizzativa dell’Ente (come definita dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 1188 del 15 dicembre 2022, integrata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 27 gennaio 2023 e dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 1128 del 7 novembre 2023), ad una nuova valutazione ed approvazione dei piani di rotazione di Area, anche al fine di prendere atto delle modifiche che hanno avuto decorrenza dal 1° febbraio 2023. Nel mese di ottobre 2023 è stata fatta richiesta ai Coordinatori di Area e alle Direzioni che non risultano inserite all’interno di Aree di presentare entro il 31 ottobre 2023 i propri Piani di Rotazione.

Considerato che non tutte le Direzioni interpellate hanno trasmesso quanto richiesto, si rileva la necessità di sollecitare tale invio anche al fine di procedere alla eventuale revisione della metodologia e delle linee guida sopra citate, da definire da parte del RPCT entro il 30/06/2024.

Relativamente ai piani presentati si rileva, in linea con l’impianto strutturale dei precedenti Piani di Rotazione di Area, che l’aggiornamento ha evidenziato i criteri e le modalità della rotazione nelle singole strutture organizzative, la periodicità della rotazione e le caratteristiche della stessa. Nei Piani sono presenti eventuali specificità che ricollegano le attività lavorative alla “infungibilità di funzioni”, derivante dalla appartenenza a professionalità definite o correlate a categorie e qualifiche professionali oppure al possesso di abilitazioni e/o iscrizioni ad albi

ed elenchi. Al possesso di particolari capacità e/o competenze ed in ragione della esperienza lavorativa maturata, sono ricollegate situazioni di esclusione della rotazione motivate con riferimento a circostanze ed alla necessità di mantenere nei servizi e nei processi di lavoro la elevata preparazione di determinate figure professionali.

Sono previste misure alternative alla rotazione, come la controfirma degli atti di attività a rischio da parte di altro soggetto o misure organizzative che frazionino attività, funzioni, processi (segregazione delle funzioni). Nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate sono inseriti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con affiancamento al funzionario istruttore di altro funzionario, in modo che, ferma l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale. Altra misura alternativa alla rotazione è la migliore articolazione delle competenze, evitando la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto. Nelle aree a rischio le varie fasi procedurali sono affidate a più persone, avendo cura che la responsabilità del procedimento sia assegnata ad un soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Completano il piano di azioni ed interventi la programmazione di azioni formative che possano rendere il personale più flessibile ed impiegabile in mansioni e ruoli diversificati. L'obiettivo è di rendere fungibili le competenze, ponendo le basi per un'organizzazione più snella e più capace di provvedere ad affiancamenti e sostituzioni degli addetti.

La rotazione dei dirigenti è stata attuata e definita compiutamente con l'attribuzione degli incarichi decorrenti dal 1° febbraio 2023, considerata anche l'assunzione di oltre 10 nuovi dirigenti di ruolo nell'ultimo biennio, e con l'attribuzione successiva di ulteriori incarichi dirigenziali, anche a seguito delle cessazioni dal rapporto di lavoro di 5 dirigenti nell'ultimo biennio.

### **Precisazione metodologica e competenza funzionale**

Ad integrazione delle previsioni vigenti, per consentire l'aggiornamento dei piani di rotazione, si specifica che:

- i piani di rotazione devono essere redatti, approvati ed attuati dai singoli Coordinatori di Area;
- la Direzione Generale funge da coordinamento delle Aree e delle Direzioni di diretta dipendenza dal Sindaco per l'attuazione della rotazione ordinaria, effettua le relazioni sindacali previste dal CCNL e dispone le mobilità interne intersettoriali eventualmente necessarie per attuare i piani di Area.

### **Revisione metodologica**

Nel caso si dovessero rilevare disfunzioni o inattuazione della rotazione ordinaria attraverso il sistema dei piani di rotazione di area, sarà compito del RPCT, con l'ausilio della Direzione Generale, curare una revisione della metodologia vigente e delle linee guida del 2016 per aggiornarle alle sopravvenienze in fatto e diritto.

Tale attività è da verificare ed attuare entro il 30/06/2024.

#### **D) Il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona e verifica annuale sullo stato di applicazione**

L'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti rappresenta una delle principali azioni volte all'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione in quanto diretta a favorire la diffusione di comportamenti ispirati alla legalità ed eticità nell'ambito della pubblica amministrazione: la predisposizione del Codice costituisce, pertanto, elemento essenziale del PIAO.

Nel corso dell'anno 2023 è stata valorizzata una costruzione progressiva del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona, svolgendo in prima fase un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare.

L'elaborazione e definizione del nuovo testo del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente prevedono l'adeguamento alle importanti riforme legislative introdotte nel tempo: le Linee Guida Anac (delibera n. 177 del 19/02/2020), le direttrici di riforma previste dal PNRR (Legge n. 79 del 29/06/2022), l'aggiornamento proposto per l'adeguamento al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggior tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggior diffusione di internet e dei *social media* (D.P.R. n. 81 del 13/06/2023), l'esigenza di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità (D.L. n. 222 del 13/12/2023).

La prima stesura del Codice di comportamento dell'Ente ha visto una revisione completa del testo composto di 22 articoli che integrano e specificano le previsioni del Codice di comportamento nazionale.

Nel corso dell'anno 2024 la bozza di Codice dell'Ente verrà sottoposta all'attenzione dell'organo di indirizzo per una deliberazione preliminare a cui seguirà la fase di consultazione pubblica con l'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholders*, che verranno invitati a presentare eventuali proposte e/o osservazioni di modifica ed integrazione al testo ai fini dell'approvazione definitiva.

Altra importante novità riguarda l'obbligo formativo sui temi di etica pubblica e di comportamento etico, in particolare nei casi di assunzione, passaggi di ruolo, trasferimento, da rapportarsi al grado di responsabilità. Attività formativa che si aggiunge a quella già prevista per la diffusione capillare dei contenuti del codice di comportamento e in materia di trasparenza e integrità.

Fino all'approvazione del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona rimane in vigore l'attuale Codice di comportamento di Ente unitamente alle previsioni contenute nel Codice di comportamento nazionale (D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 coordinato con il D.P.R. n. 81 del 13/06/2023).

Il Codice di comportamento è consegnato all'atto dell'assunzione ai neo-dipendenti ed apposito richiamo ad esso è inserito negli atti di incarico e nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi e lavori, trovando esso applicazione nei confronti di tutti i collaboratori e consulenti dell'Ente.

Infine, il documento è disponibile sulla rete intranet comunale (pagine degli uffici della Direzione Risorse Umane) e sul portale istituzionale del Comune di Verona, consentendo ampia fruibilità del medesimo da parte sia dei dipendenti che dei cittadini.

### **E) Il Conflitto di interessi – Obbligo di astensione**

In ottemperanza alle Linee Guida ANAC n. 15 (approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 5 giugno 2019), recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*", parte III.8.3, si richiama la disciplina comunale dell'art. 7 del vigente Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona, sopra citato e revisionato a titolo interpretativo.

Secondo le indicazioni fornite dalle citate Linee Guida ANAC, è attivata l'attività formativa particolarmente mirata a dare conoscenza al personale, con una maggiore attenzione ai dirigenti ed ai titolari di posizioni organizzative, dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione (sanzioni applicabili) e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Vengono, inoltre, acquisite in fase di aggiudicazione degli affidamenti tutte le dichiarazioni di assenza conflitto di interessi degli aggiudicatari.

Sono, infine, adottate adeguate forme di pubblicità, al fine di assicurare la piena conoscibilità delle conseguenze delle violazioni sulle disposizioni in materia.

### **F) Le inconferibilità/incompatibilità di incarichi**

Il regime delle inconferibilità ed incompatibilità è volto a preservare l'imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione, introducendo misure soggettive di natura preventiva non sanzionatoria, la cui previsione è riservata alla legge o a fonti normative espressamente autorizzate dalla legge.

Gli incarichi per i quali trovano applicazione le prescrizioni del d.lgs. n. 39/2013, sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, e i componenti di organi di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013.

L'acquisizione della dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal decreto è condizione di efficacia dell'incarico ed è tempestivamente acquisita al fine di effettuare le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. Viene tenuto conto delle indicazioni riassuntive contenute nelle delibere ANAC n. 1201/2019 e n. 177/2020.

L'atto di conferimento dell'incarico e la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità sono contestualmente pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013.

Per il successivo monitoraggio della situazione soggettiva si procede con l'acquisizione a cadenza annuale di dichiarazione che attesti l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa in materia di inconferibilità/incompatibilità di incarichi.

### **G) Commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA**

L'art. 35-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 prevede ipotesi interdittive di carattere preventivo non sanzionatorio per il dipendente condannato, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti nel capo I titolo II del Libro Secondo del Codice Penale stabilendo il divieto di:

- partecipazione a commissioni per l'accesso o la selezione a impieghi pubblici;
- assegnazione agli uffici preposti alla gestione delle risorse, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Si richiama in proposito la previsione contrattuale dell'art. 71, comma 3, lettera q), CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che pone l'obbligo a carico del dipendente di comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimento di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

All'atto del conferimento dell'incarico, i commissari esterni sottoscrivono una dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità. Si tiene conto delle indicazioni riassuntive contenute nelle delibere ANAC n. 215/2019 e n. 1201/2019.

### **H) Gli incarichi extraistituzionali**

Con riferimento agli incarichi extraistituzionali disciplinati dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, le autorizzazioni sono gestite nel rispetto della normativa e del "Regolamento in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi per il personale del Comune di Verona" adottato con Deliberazione di Giunta n. 254 del 8 agosto 2013 e successive modifiche, che definisce, oltre alle condizioni, anche la procedura per il rilascio dell'autorizzazione.

### **I) Pantouflage**

Nella nuova edizione del Codice di comportamento è stato inserito un richiamo al cd. “pantouflage” previsto all’art. 53, comma 16-*ter*, del d.lgs. n. 165/2001, che introduce il divieto di svolgere attività lavorativa o professionale per il personale che ha esercitato poteri autorizzativi o negoziali nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, a favore dei soggetti privati rispetto ai quali ha esercitato i suddetti poteri, allineando il contenuto del Codice con l’avvenuto inserimento di apposita clausola già prevista nei contratti di assunzione e dichiarazione di impegno all’atto di cessazione dal servizio.

Apposita clausola viene, inoltre, inserita nei contratti di appalto stipulati dall’ente.

### **L) Patto di integrità e protocolli di legalità**

In data 17 settembre 2019 il Presidente della Giunta Regionale del Veneto ha sottoscritto con gli Uffici Territoriali del Governo del Veneto il rinnovo del Protocollo di legalità ai fini della prevenzione dei tentativi d’infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, il cui schema è stato approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 951 del 2 luglio 2019.

Conseguentemente il Comune di Verona ha aggiornato il Patto di Integrità già adottato dall’Ente che tutti gli Operatori economici affidatari di appalti dell’Ente devono rispettare.

Il Comune di Verona nell’anno 2022 ha approvato e stipulato ulteriori protocolli di legalità, sempre settoriali, che in questa sede (deputata per materia) sono ratificati e messi a regime quali misure di prevenzione della Sottosezione:

- Deliberazione Giunta Comunale n. 169 del 4 marzo 2022 - Protocollo intesa Comando Guardia di Finanza di Verona per il contrasto delle violazioni e la prevenzione della corruzione nel quadro del PNRR;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 419 del 28 aprile 2022 - Protocollo per la legalità, sicurezza e prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata tra il Comune di Verona, la Prefettura di Verona e Veronamercato spa;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 1157 del 6 dicembre 2022 - Protocollo d’intesa per la legalità e la sicurezza e per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata tra il Comune di Verona, la Prefettura di Verona e Veronamercato Spa – Approvazione testo modificato.

### **M) Tutela delle persone che segnalano violazioni**

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (decreto whistleblowing) che ha introdotto, con efficacia dal 15 luglio 2023, una nuova disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ANAC ha adottato apposite Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni

che forniscono, tra l'altro, indicazioni e principi di cui gli enti pubblici possono tenere conto per la gestione dei propri canali interni di segnalazione.

Nelle more dell'adozione di un eventuale apposito atto organizzativo, si rappresentano di seguito i punti salienti della disciplina, nonché le procedure in uso per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

È considerata persona segnalante la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possono presentare segnalazioni i soggetti di seguito indicati:

1. dipendenti del Comune di Verona;
2. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso il Comune di Verona;
3. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Comune di Verona;
4. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Comune di Verona;
5. azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti partecipati dal Comune di Verona, ove questi ultimi assumono veste societaria;
6. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso il Comune di Verona.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non possono più essere segnalate le mere irregolarità.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti o omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico.

Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT. In particolare, devono essere chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Occorre allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il destinatario della segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) del Comune di Verona, che gestirà la segnalazione garantendo la riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La segnalazione presentata ad un soggetto dell'Ente diverso dal RPCT è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laddove il RPCT ravvisi un potenziale conflitto di interessi ha l'onere di astenersi ed attivare idonea sostituzione.

È consentito effettuare la segnalazione:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il RPCT fissato entro un termine ragionevole,

senza specificare al personale di segreteria la motivazione della richiesta. Il RPCT, accertata l'identità del segnalante, redige resoconto dettagliato della segnalazione, il cui contenuto verrà condiviso con il segnalante e sottoscritto da entrambi. Il verbale sarà protocollato in modalità riservata.

La segnalazione in forma scritta può essere inviata tramite la piattaforma informatica WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hemes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottata nel corso dell'anno 2018 dal Comune di Verona che garantisce la riservatezza, attraverso strumenti di crittografia, del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nel caso di momentanee disfunzioni della piattaforma informatica o nel caso in cui il segnalante non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici, è possibile trasmettere la segnalazione, debitamente sottoscritta, al protocollo dell'ente tramite:

- posta ordinaria;
- raccomandata con ricevuta di ritorno;
- consegna brevi manu in sede al RPCT.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati personali ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione, è necessario che la segnalazione venga inserita in distinte buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al RPCT". I plichi privi della suddetta locuzione "Riservata al RPCT" potrebbero non essere trattati come segnalazioni beneficiarie delle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023.

Tali comunicazioni sono oggetto di protocollazione riservata.

È importante indicare chiaramente nell'oggetto che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e saranno gestite secondo gli stessi criteri.

Il RPCT svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, laddove necessario, richiede integrazioni;

- assicura diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 51/2018.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal RPCT, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui al regolamento (UE) 2016/679. Idonee informazioni ai segnalanti e alle persone coinvolte sul trattamento dei dati sono pubblicate in un'apposita sezione dedicata del sito web istituzionale dell'Ente (Amministrazione trasparente - Altri Contenuti).

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione - da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità - non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, i presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, i soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne nonché le procedure sono pubblicati in un'apposita sezione dedicata del sito web istituzionale dell'Ente (Amministrazione trasparente - Altri Contenuti).

Tutto il personale dipendente dell'Ente ha avuto modo di conoscere le principali novità normative sui canali di segnalazione e sulle tutele in occasione della fruizione del corso di formazione obbligatorio sulla disciplina Whistleblowing promosso dalla Fondazione IFEL.

In ogni contratto del Comune di Verona con soggetti terzi viene inserita apposita clausola informativa per gli Operatori Economici.

## **N) Formazione del personale**

La formazione rappresenta una delle principali misure di prevenzione finalizzata a creare le condizioni per la consapevolezza del personale in ordine alle disposizioni di contrasto a fenomeni di corruzione nonché per l'acquisizione/condivisione di principi etici di riferimento.

La formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono obiettivo primario e condiviso.

Nel corso dell'anno 2023 è stato proposto a tutto il personale un corso promosso dalla Fondazione IFEL in materia di "Disciplina del Whistleblowing: le novità del decreto n. 24/2023 – aspetti organizzativi e applicativi".

Inoltre, è stato organizzato dal Comune di Verona, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Verona, un corso universitario di perfezionamento e aggiornamento professionale per dipendenti delle P.A., con uno specifico incontro formativo incentrato su "Trasparenza e anticorruzione: nuovi orientamenti Anac".

Nel corso dell'anno 2024 verranno proposti ulteriori corsi promossi dalla Fondazione IFEL e precisamente in materia di "Misure di prevenzione etiche e di comportamento", "La gestione del rischio di corruzione e le misure di prevenzione, e "Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo".

## **O) Antiriciclaggio**

Il PNA 2022, in linea con i precedenti atti di indirizzo, ribadisce l'importanza per le pubbliche amministrazioni di adottare, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i, le misure di prevenzione del riciclaggio. In particolare, evidenzia come tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, siano da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico e possano dare, nell'attuale momento storico, un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR.

Al fine di adempiere al dovere di comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti operazioni sospette, le Pubbliche Amministrazioni devono:

- effettuare una preliminare attività di mappatura e di analisi dei propri processi, al fine di individuare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di venire a contatto con fattispecie di riciclaggio;
- adottare procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a gestire e mitigare i rischi cui gli uffici pubblici sono esposti;
- adottare misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie sospette da comunicare alla UIF.

I suddetti doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle Pubbliche Amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito di:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessioni;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Come previsto dalla norma, la UIF, con apposite istruzioni, ha individuato i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette (cfr. *Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni del 23/04/2018*).

Nell'ambito delle suddette istruzioni, si chiede alle Pubbliche Amministrazioni di individuare, con provvedimento formalizzato, un "gestore" quale soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni alla UIF. Inoltre, al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni, la UIF considera quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti la persona individuata quale "gestore" e la connessa struttura organizzativa indicate in sede di adesione al sistema di comunicazione on-line.

Tenendo conto delle indicazioni contenute all'art. 6, comma 5, del Decreto Ministero Interno del 25 settembre 2015 e quelle fornite da ANAC con il PNA 2016, con decreto del sindaco n. 40 del 22 gennaio 2018, presso il Comune di Verona era stato individuato il "gestore" nella persona del precedente RPCT, in ragione della continuità esistente tra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e l'utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio ai fini di contrasto della corruzione.

Nonostante le intervenute modifiche normative, in occasione dell'approvazione dei successivi PTPCT e PIAO, si è ritenuto opportuno confermare la scelta di individuare come "gestore" il RPCT dell'ente, quale garante super partes della legittimità dell'azione amministrativa. Scelta che viene tuttora confermata.

Nei casi di assenza del gestore, le funzioni vicarie sono svolte dal Vicesegretario Generale.

Con l'approvazione della nuova Macrostruttura, è stata individuata la Direzione "*Contratti, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio*" per supportare, sotto il profilo giuridico e amministrativo, il Segretario Generale nello svolgimento della funzione di gestore in materia di antiriciclaggio.

Come già previsto nei precedenti PIAO, a supporto del gestore si conferma, senza ulteriori provvedimenti, la costituzione di un apposito Gruppo Operativo Antiriciclaggio, costituito dal Direttore Generale, dai Coordinatori di tutte le Aree, dal Comandante della Polizia Locale e dal Dirigente della Direzione Avvocatura Civica, che si riunisce in occasione del Comitato di Direzione, salvo la necessità di prevedere la convocazione di sedute straordinarie. All'ordine del giorno del suddetto Comitato sarà sempre prevista la valutazione di eventuali operazioni sospette.

I componenti del Gruppo Operativo Antiriciclaggio hanno il compito di:

- mantenere aggiornata la mappatura dei processi di propria competenza al fine di individuare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio;
- valutare e mitigare i rischi;
- effettuare, utilizzando appositi indicatori di anomalia, l'istruttoria delle operazioni sospette da sottoporre all'attenzione del gestore durante il Comitato di Direzione.

Il gestore, avvalendosi della completa ed esaustiva istruttoria predisposta dal relatore competente per ambito e rappresentata in seno al Comitato di Direzione, prende le decisioni in materia di comunicazione di operazioni sospette ed effettua le comunicazioni alla UIF.

Nell'allegato 1 *“Mappatura dei processi e obblighi di pubblicazione”* del PIAO 2024-2026 è stato previsto nei processi o procedimenti precedentemente illustrati l'evento di rischio *“Operazioni sospette di riciclaggio”* con la relativa misura di prevenzione del rischio *“Informazione tempestiva al Gestore delle Segnalazioni di Operazioni Sospette di riciclaggio in caso di riscontro di indicatori di anomalia”*.

In occasione del Comitato di Direzione del 20 gennaio 2023 si è data comunicazione del modello di organizzativo interno in materia di antiriciclaggio adottato dal Comune di Verona e sono stati illustrati i presidi antiriciclaggio da porre in essere. In un successivo incontro del 16 giugno 2023 sono stati condivisi e illustrati gli indicatori di anomalia (di cui alla comunicazione UIF del 23 aprile 2018), opportunamente rappresentati in modalità di check-list, quale utile strumento a supporto dell'individuazione di eventuali operazioni sospette di riciclaggio.

Nel mese di febbraio 2023 è stato organizzato dal Comune di Verona in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Verona, il Centro interuniversitario di Scienze della Sicurezza e della Criminalità (CSSC) e Avviso pubblico, unitamente alla Prefettura di Verona e al Comando Provinciale della Guardia di Finanza, un incontro formativo dal titolo *“Il contrasto e la prevenzione al riciclaggio ai tempi del PNRR, fra approccio preventivo e repressivo”*, rivolto al personale dell'ente e agli amministratori del Comune di Verona, delle società partecipate dal Comune, dei Comuni della Provincia e ai Segretari comunali, con il duplice obiettivo di stimolare, da una parte, la formazione di una idonea cultura antiriciclaggio e dall'altra, di creare tra i diversi enti del territorio una rete sinergica e coordinata di efficace contrasto al riciclaggio.

#### **MISURA PROPOSTA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO**

<b>FASI ATTUAZIONE</b>	<b>TEMPI REALIZZAZIONE</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1) istruttoria eventuali operazioni sospette	tempestiva	Gruppo Operativo Antiriciclaggio
2) decisione e comunicazione UIF	tempestiva	Gestore

## **P) Attuazione misure PNRR**

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 857 del 21 settembre 2022 avente ad oggetto “Attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Adozione di misure organizzative per assicurare la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti” sono stati costituiti la Cabina di Regia e il Tavolo Tecnico Finanziario (TTF).

Alla Cabina di Regia compete la promozione, la programmazione e il monitoraggio dei progetti di attuazione del PNRR; mentre al TTF compete la supervisione preliminare di tutti i progetti dal punto di vista finanziario, al fine di realizzare il necessario allineamento tra il ciclo tecnico realizzativo di ogni azione progettuale (opere pubbliche, lavori, servizi e forniture) e il ciclo finanziario-contabile, per garantire le necessarie variazioni agli strumenti di programmazione, la corretta contabilizzazione delle risorse e il monitoraggio dei flussi di cassa, assicurando il rispetto dei tempi di pagamento da parte del Comune.

Sono sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa tutte le determinazioni di impegno relative ad affidamenti di appalti di lavori, beni e servizi finanziati con risorse PNRR e PNC.

Si è infine stabilito che, ai fini della prevenzione della corruzione e per evitare frodi nell’attuazione degli interventi PNRR, si applichino tutte le misure generali previste dal vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Sezione 2, sottosezione rischi corruttivi e trasparenza), con particolare riferimento a quelle sulla prevenzione dei conflitti di interesse, nonché le misure specifiche di trattamento relative ai rischi specifici afferenti ai processi mappati nell’ambito dell’area di rischio “Contratti pubblici”, nonché quelle ulteriori risultanti da specifici atti normativi o attuativi di disposizioni di legge (in particolare, circolare del Ministero dell’Interno n. 11001/119/7(33) del 13 giugno 2022).

Allo scopo di supportare la Cabina di Regia ed il Tavolo Tecnico Finanziario per un efficace espletamento dei rispettivi ruoli e fornire al contempo un adeguato sostegno alle Direzioni coinvolte negli interventi del PNRR, si è proceduto ad istituire un tavolo di lavoro operativo con i seguenti compiti:

- approfondimento delle tematiche attuative del PNRR;
- diffusione e implementazione delle linee di indirizzo condivise nell’ambito della Cabina di Regia e del TTF;
- esame delle criticità riscontrate o riscontrabili a livello comunale;
- supporto alle direzioni, nonché ai RUP dei diversi interventi PNRR.

Per esigenze organizzative ed operative tale tavolo verrà sostituito con un nuovo tavolo di lavoro avente i seguenti compiti:

- puntuale descrizione degli interventi PNRR, in apposita scheda riepilogativa, con milestone, target, obiettivi, crono programma, obblighi, fondi, Direzioni, Enti e personale coinvolto;

- attività di supporto alle Direzioni coinvolte negli interventi PNRR nelle fasi di attuazione e di rendicontazione, in particolare per l'adempimento degli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi PNRR richiesti dalle Amministrazioni centrali titolari;
- supporto operativo per le attività del Tavolo Tecnico Finanziario;
- diffusione e implementazione delle linee di indirizzo condivise nell'ambito della Cabina di Regia e del Tavolo Tecnico Finanziario;
- presidio delle pubblicazioni in amministrazione trasparente, del rispetto degli adempimenti mirati alla prevenzione della corruzione e di quanto previsto dalla normativa per gli interventi PNRR, anche con riferimento alla gestione finanziaria delle entrate connesse all'attuazione PNRR.

Il tavolo sarà composto da personale interno con idonee autorizzazioni per l'accesso alle varie banche-dati per lo sviluppo delle tematiche di carattere trasversale.

In Amministrazione Trasparente – Dati ulteriori, in ottemperanza alle indicazioni fornite dal PNA 2022, è stata inoltre creata la nuova Sezione “Attuazione misure PNRR”.

Con nota P.G. n. 142031/2023 sono state rese note le Linee guida, predisposte dal Tavolo Tecnico Finanziario PNRR, da seguire per uniformare le pubblicazioni di informazioni e documenti per ciascun intervento PNRR.

## **Q) La Trasparenza**

### **Trasparenza e tutela dei dati personali**

Come precisato nel PNA 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), alla Trasparenza viene attribuito un ruolo di primo piano, in quanto *«concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che “la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa”.*

*Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle*

*amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, del d.lgs. 33/2013).*

*La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36, della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 "integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione.*

*La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge 190/2012 "la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione" e che le modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di "tutelare i diritti dei cittadini" e "promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa"».*

*In tema di bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, la Corte Costituzionale ha riconosciuto che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato».*

*Pertanto, precisa il PNA 2019, «fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.*

*Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)».*

*Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, co. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs.*

*33/2013 rubricato “Qualità delle informazioni” che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.*

*In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell’attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell’azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.*

*Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (cfr. Art. 37 del Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n. 679 – GDPR e Parte IV, § 7. “I rapporti del RPCT con altri organi dell’amministrazione e con ANAC”) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l’amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR)”».*

### **La sezione “Amministrazione trasparente”**

Con la Legge n. 190/2012 la trasparenza amministrativa ha assunto un ruolo fondamentale per prevenire e contrastare la corruzione con la conseguente necessità per le amministrazioni di prevedere una adeguata programmazione.

Con il d.lgs. n. 97/2016, poi, il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità è stato integrato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, divenuto Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) e oggi integrato nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

La delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 ha delineato la previsione di una apposita sezione dedicata alla trasparenza come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale di questa sezione è l’indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della individuazione trasmissione e pubblicazione dei dati. È possibile indicare al posto del nominativo, la posizione ricoperta, purché il nominativo sia chiaramente individuabile nell’organigramma dell’ente. In tale sezione, inoltre, vanno indicati i termini di scadenza entro i quali prevedere l’effettiva pubblicazione dei dati, in relazione alla periodicità fissata dalle norme, nonché la periodicità del monitoraggio di primo livello a cura del responsabile dell’individuazione dei dati oggetto di pubblicazione, come indicato nell’Allegato n. 2 del PNA 2022.

### **Dati oggetto di pubblicazione - Elenco degli obblighi di pubblicazione**

ANAC con l’allegato n. 9 al PNA 2022 aveva introdotto nuovi obblighi di trasparenza in materia di Bandi di Gara e Contratti. Conseguentemente, il Comune di Verona già nell’anno 2023 aveva adeguato le sottosezioni in Amministrazione Trasparente in conformità a tali

disposizioni.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. n. 36/2023, hanno acquisito efficacia dal 1 gennaio 2024 le disposizioni normative in merito alla “*digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti*”.

Conseguentemente, Anac con la delibera n. 264 del 20/06/2023, successivamente modificata dalla delibera n. 601 del 19/12/2023, ha delineato diversamente la struttura della sottosezione “Bandi di Gara e Contratti”, prevedendo le seguenti semplificazioni:

- la pubblicazione tramite collegamento ipertestuale alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC;
- la pubblicazione dell'elenco delle soluzioni tecnologiche di cui all'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 36/2023, utilizzate ai fini della propria attività (pubblicazione tramite collegamento alla piattaforma Sintel e al Portale Acquisti in Rete Pa);
- la pubblicazione di tutte le informazioni, dati e atti che devono essere pubblicati senza invio alla BDNCP, come previsto nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 264/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601/2023.

È stata, quindi, creata la nuova sottosezione Bandi di Gara e Contratti da utilizzare per i nuovi affidamenti.

Come indicato nel d.lgs. n. 33/2013 e nelle Linee Guida ANAC n. 1310/2016, il Comune di Verona pubblica per ogni singolo obbligo, compreso nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione, i nomi dei soggetti Responsabili rispettivamente dell'individuazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

L'Elenco comprensivo di tali nominativi (associati al ruolo ricoperto ricavabile dall'Organigramma, dall'Elenco dei Dirigenti, dei Titolari di Elevata Qualificazione e dei Referenti della Comunicazione), viene pubblicato nell'apposita sezione del portale.

Nel corso del 2023 è stato effettuato un costante monitoraggio sugli adempimenti degli uffici in materia di trasparenza, secondo la tempistica definita d'intesa con i Dirigenti e tempestivamente richiamata tramite apposite comunicazioni. Anche per l'anno 2024 saranno effettuate puntuali attività di monitoraggio secondo le scadenze indicate nell'elenco degli obblighi di pubblicazione su tutti gli obblighi ed annuale a campione a cura del Nucleo di valutazione, come previsto per legge e dalle apposite delibere ANAC con l'aiuto del Gruppo di supporto del RPCT.

Inoltre, come previsto dall'art. 99 del D.L. 17 marzo 2020, n.18, recante “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, si è provveduto a pubblicare i rendiconti delle erogazioni liberali ricevute dall'ente a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da Covid-19. La pubblicazione dei dati avviene entro la sezione “Provvedimenti straordinari e di emergenza” di “Amministrazione Trasparente”.

### **Formati di pubblicazione**

ANAC, con la delibera annuale relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, detta precise indicazioni sui formati di pubblicazione da utilizzare.

L'ultima delibera intervenuta in materia è la n. 294 del 13 aprile 2021.

Nell'allegato n. 4 di tale delibera si indicano come formati aperti ed elaborabili da utilizzare da parte delle P.A. per la pubblicazione dei dati i seguenti: ods, csv, pdf elaborabile (c.d. PDF/A) xls, html.

Nell'allegato 5 di tale delibera si evidenzia che *«L'Agenzia per l'Italia Digitale istruisce e aggiorna, con periodicità almeno annuale, un repertorio dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni. Da questo repertorio sono esclusi i formati proprietari, in sostituzione dei quali è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio OpenOffice) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato proprietario il cui reader è disponibile gratuitamente – se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine e indipendenti dal software utilizzato (ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili mentre il ricorso al file PDF in formato immagine, con la scansione digitale di documenti cartacei, non assicura che le informazioni siano elaborabili). Una alternativa ai formati di documenti aperti è rappresentata anche dal formato ODF – Open Document Format, che consente la lettura e l'elaborazione di documenti di testo, di dati in formato tabellare e di presentazioni».*

Tuttavia, il Nucleo di valutazione ha ritenuto, come riportato nella circolare n. 18 del 21 giugno 2021, di dare nuove indicazioni operative sui formati di pubblicazione dei dati.

In occasione della rilevazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte del nostro ente, il Nucleo di Valutazione del Comune di Verona ha ritenuto di non assegnare il punteggio massimo attribuibile alla voce "apertura formato" di alcune pubblicazioni effettuate in formato PDF/A, in quanto tale formato non risulta "completamente rispondente alla ratio della norma".

### **Pubblicazione dati ulteriori**

Il Comune di Verona, inoltre, in esecuzione delle indicazioni contenute negli Atti di indirizzo del Consiglio Comunale (deliberazioni n. 64 del 20 dicembre 2018, n. 63 del 19 dicembre 2019 e n. 2 del 21 gennaio 2021), pubblica dati ulteriori, rispetto a quelli previsti come obbligatori concernenti, ad esempio:

nella sottosezione "Altri contenuti - Dati ulteriori"

- Rappresentanti del Consiglio in enti, associazioni e commissioni;
- Organismi e commissioni;
- Relazione di inizio mandato;
- Gestore per la Valutazione delle Operazioni Sospette di Riciclaggio;

- Revisori dei conti;
- Relazioni controllo di regolarità amministrativa degli atti;
- Dati dei contratti di comodato modale per la celebrazione dei matrimoni civili;
- Collegi dei Revisori e dei Sindaci;
- Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dal Codice della strada e loro utilizzo;
- Costi auto utilizzate dal Comune di Verona;
- Relazione di fine mandato;
- Statistiche visualizzazioni delle sezioni di "Amministrazione Trasparente";
- Rendiconti Gruppi consiliari;
- Bilancio Consolidato del Comune di Verona;
- Report sulle società controllate dal Comune di Verona.

Inoltre, in altre sezioni principali:

- nella sezione “Sovvenzioni contributi sussidi e altri vantaggi economici”: gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo anche inferiore a mille euro;
- nella sezione “Enti controllati”: i curricula di tutti i candidati nei procedimenti di nomina dei rappresentanti del Comune negli enti.

### **Durata pubblicazione dati**

In ordine alla durata degli obblighi di pubblicazione, gli uffici provvedono a spublishare, ai sensi di legge e secondo le indicazioni fornite con la circolare interna n. 46 del 31 ottobre 2018, i dati ed i documenti pubblicati in “Amministrazione Trasparente”, per i quali sia scaduto il termine di legge per la pubblicazione.

### **Accesso civico semplice e generalizzato**

La principale novità del d.lgs. n. 97/2016 in materia di trasparenza ha riguardato il diritto di accesso civico generalizzato a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.

In virtù della disposizione richiamata, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Sull'istituto dell'accesso civico generalizzato l'Autorità, chiamata dallo stesso d.lgs. n. 33/2013 a definire le esclusioni e i limiti, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza unificata, ha adottato specifiche Linee guida con delibera n. 1309/2016 cui si rimanda per indicazioni operative.

L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del d.lgs. n. 97/2016. L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi (cfr. Parte Terza, § 9. "Accesso civico per mancata pubblicazione di dati" della delibera n. 1310/2016). Si tratta di un istituto attraverso il quale si può realizzare il "controllo" sociale previsto dall'art. 1 del d.lgs. n. 33/2013.

### **Registro degli Accessi**

Come disposto dal d.lgs. n. 97/2016, dalle Linee Guida ANAC n. 1309 e n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dalla Circolare n. 2 del 30 maggio 2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Comune di Verona ha istituito il "Registro degli accessi" relativo alle istanze di accesso civico semplice e generalizzato, riportante l'"Elenco delle richieste di accesso con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione".

Tale registro viene aggiornato con cadenza trimestrale.

Con circolari n. 15 del 2 maggio 2017 e n. 26 del 4 luglio 2017 sono state date precise disposizioni a tutti gli uffici per la protocollazione nell'applicativo informatico delle istanze di accesso civico generalizzato, in modo da consentire una estrazione diretta dei dati soggetti a pubblicazione.

Nella pagina dedicata in Amministrazione Trasparente all'accesso civico sono disponibili le informazioni sugli uffici ai quali presentare le istanze di accesso, la modulistica da utilizzare, le modalità di trasmissione, le informazioni per presentare eventuale richiesta di riesame ed eventuali rimedi giurisdizionali esperibili in caso di diniego.

### 2.3.5 Altre misure di prevenzione della corruzione

#### **R) La gestione dei rifiuti**

Il Comune di Verona riveste il ruolo contemporaneo di Ente Locale e di Autorità di Bacino 'Verona Città', in quanto gli ambiti territoriali coincidono.

Con D.C.C. n. 65 del 10/12/2015 è stata approvata, ai sensi dell'art. 3-*bis* del D.L. n. 138/2011, come modificato dall'art. 1, co. 609 lett. a) della L. n. 190/2014, l'adesione del Comune di Verona al Consiglio di Bacino 'Verona Città', procedendo alla sua costituzione, dando atto che il Consiglio di Bacino 'Verona Città' opererà in nome e per conto del Comune per lo svolgimento delle attività connesse alle funzioni di programmazione, organizzazione, affidamento e controllo del servizio pubblico di gestione integrata dei rifiuti urbani nel bacino territoriale di Verona Città, e stabilendo, in conformità alla deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1145 del 01/09/2015, l'organizzazione delle funzioni attribuite al Consiglio di Bacino.

La Direzione dell'Ufficio di Bacino, cui è preposto un Dirigente con responsabilità organizzativa e gestionale dell'Ufficio stesso, presidia le misure anticorruzione necessarie.

L'Ente di Bacino ha un ruolo centrale nella gestione del servizio di raccolta, trasporto e trattamento dei rifiuti urbani, attribuito dalla L.R. Veneto n. 52/2012 e dal Piano d'Ambito Regionale (D.G.R. n. 988/2022), in quanto gli sono affidati vari compiti, tra cui:

- 1) l'individuazione e l'attuazione delle politiche e delle strategie volte a organizzare il servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani, per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale;
- 2) l'indizione della procedura di affidamento del servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani;
- 3) l'approvazione e stipulazione del Contratto di servizio e della Carta della qualità del servizio, regolante i rapporti con i soggetti gestori dei rifiuti urbani;
- 4) la determinazione dei livelli di imposizione tariffaria del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani;
- 5) la vigilanza sulla corretta erogazione del servizio da parte del gestore;

- 6) l'individuazione degli obiettivi di raccolta differenziata e delle relative modalità attuative, finalizzate al raggiungimento delle percentuali di cui all'art. 205 del D.Lgs. n. 152/2006 e s.m.i.

### **Revisione straordinaria del Piano Economico-Finanziario (PEF)**

In applicazione del punto 4) di cui sopra e nel rispetto della normativa ARERA, il Consiglio di Bacino ha ricevuto dal Gestore l'istanza di revisione tariffaria infraperiodo, con l'obiettivo di evitare un disequilibrio economico-finanziario della gestione, che avrebbe pregiudicato il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'attuale pianificazione del ciclo integrato dei rifiuti.

La straordinarietà delle circostanze, così come descritte nella relazione del Gestore e in quella di Validazione predisposta da questo Ufficio con il supporto di ANEA, ha portato alla necessità di aggiornare gli importi del PEF quadriennale 2022/2025 e, quindi, di procedere, ai sensi dell'art. 8.5 della Delibera ARERA n. 363/2021/R/Rif, a una revisione infraperiodo della predisposizione tariffaria precedentemente trasmessa ai sensi dell'art. 7.5 della medesima deliberazione;

Il Consiglio Comunale, nella veste di Assemblea di Bacino, con deliberazione n. 29 del 31/05/2023 ha disposto la modifica infraperiodo del PEF del servizio di gestione dei rifiuti urbani per il periodo regolatorio 2022-2025 per l'ambito tariffario unico denominato 'Verona Città', coincidente con il Comune di Verona, già approvato con deliberazione di Assemblea di Bacino n. 12 del 16/02/2022; sono stati, quindi, approvati gli atti previsti dalla deliberazione ARERA n. 363/2021/R/rif del 03/08/2021 e dalle disposizioni di cui alla determina n. 02/DRIF/2021 del 04/11/2021, allegati alla citata deliberazione n. 29/2023:

- Allegato A – PEF 2022-2025, elaborato per l'ambito tariffario 'Verona Città';
- Allegato B – Relazione di accompagnamento al PEF 2022-2025.

In ossequio alla normativa MTR 2, il Consiglio di Bacino ha proceduto all'invio ad ARERA della D.C.C. n. 29/2023 e dei relativi allegati entro 30 giorni dalla sua approvazione tramite il portale appositamente costituito.

### **Piano d'Ambito**

In applicazione dei punti 1) e 6) sopra richiamati, il Consiglio di Bacino 'Verona Città' si è dotato di uno strumento di programmazione, che, nel recepire le indicazioni contenute nel Piano d'Ambito Regionale e in coerenza con l'indirizzo già espresso dal Comune di Verona con D.C.C. n. 20/2022 in merito all'affidamento *in house providing* del servizio di igiene urbana, ha individuato le politiche e le strategie volte a organizzare il servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale, sulla base della quantificazione della domanda di servizio, della sua articolazione settoriale e territoriale e in

coerenza con la normativa regolatoria, tenuto altresì conto della perimetrazione del servizio e delle indicazioni inerenti alla qualità (TQRIF) espresse da ARERA.

A tal fine, il Direttore del Consiglio di Bacino 'Verona Città', a seguito di indagine di mercato mediante avviso pubblico finalizzato all'affidamento diretto del servizio, con determinazione dirigenziale n. 1003 del 13/03/2023, ha affidato il servizio di supporto alla redazione di detto documento programmatico alla Ditta Ars Ambiente S.r.l., Società specializzata avente le necessarie competenze tecniche richieste per la redazione di tale strumento di programmazione.

La Società incaricata, in stretta collaborazione con l'Ufficio di Bacino 'Verona Città', ha svolto una complessa attività di raccolta ed elaborazione dei dati, finalizzata alla ricognizione dello stato di fatto del servizio di raccolta dei rifiuti nel Comune di Verona e al confronto con il quadro degli obiettivi definiti dalla normativa europea e nazionale e dalla pianificazione regionale; l'attività istruttoria svolta dall'Ufficio di Bacino, in collaborazione con i soggetti gestori e con la Società di consulenza incaricata, ha riguardato in particolare modo i dati e i documenti necessari a descrivere i modelli gestionali esistenti e a codificare i fabbisogni e la programmazione conseguente, quali: i dati tecnici del servizio; l'elenco dei flussi agli impianti con le percentuali di raccolta differenziata; i progetti di miglioramento del servizio e i progetti PNRR; i dati TARI sulle utenze domestiche e non domestiche; i dati della popolazione residente per quartiere e la mappatura delle zone di raccolta.

Il frutto di tale complesso lavoro è il documento, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in veste di Assemblea di Bacino n. 41 del 21/07/2023, nel quale vengono delineate le linee di azione strategica del servizio integrato "Ambiente" nell'Ambito Territoriale Ottimale della Città di Verona per un periodo di 15 anni.

### **Integrazione Carta dei Servizi**

Come sopra evidenziato al punto 3), gli Enti di Bacino hanno anche il compito di approvare la Carta della qualità del servizio.

Nel quadro normativo già accennato si è inserita ARERA, che, con deliberazione n. 15/2022/R/rif, ha dettato nuove norme sulla qualità del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, varando il "*Testo Unico per la Regolazione della Qualità del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani*" (TQRIF). In particolare, l'art. 5.1 prevede che «*L'Ente territorialmente competente approva per ogni singola gestione un'unica Carta della qualità del servizio integrato di gestione dei rifiuti urbani: a tal fine, in caso di pluralità di gestori dei singoli servizi, l'Ente territorialmente competente integra in un unico testo coordinato i contenuti delle Carte di qualità predisposte dai singoli gestori ciascuno per i servizi di rispettiva competenza*».

Pertanto, il Consiglio di Bacino 'Verona Città', con il supporto della Società Advanced Systems S.p.A., ha provveduto ad integrare in un unico testo coordinato i contenuti delle Carte di qualità predisposte dai singoli gestori, ciascuno per i servizi di rispettiva competenza, così come da disposizioni del TQRIF.

Il testo è stato poi approvato dal Consiglio Comunale, in veste di Assemblea di Bacino, con deliberazione n. 50 del 14/09/2023.

### **Atto ricognitorio**

Il Consiglio di Bacino 'Verona Città' ha il compito di affidare il servizio di igiene urbana (punto 3 sopra citato) e di concludere il relativo contratto con il gestore.

Con deliberazione n. 20 del 13/04/2022 il Consiglio Comunale ha approvato una complessa operazione, che prevedeva la costituzione di una NewCo a totale partecipazione diretta del Comune di Verona, quindi in controllo pubblico, denominata "AMIAVR S.p.A.", volta ad acquisire il 100% della Società AMIA Verona S.p.A., per procedere, poi, ad una fusione inversa di AMIAVR S.p.A. in AMIA Verona S.p.A., adeguando lo Statuto di quest'ultima per avere le caratteristiche di società *in house providing*.

La NewCo AMIAVR S.p.A. è stata costituita in data 01/12/2022 e, a seguito della deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 23/11/2023, la stessa ha provveduto ad acquistare in data 29/11/2023 AMIA Verona S.p.A., soggetto gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani del Comune di Verona.

Attualmente, nelle more del perfezionamento dell'operazione di fusione inversa e fino al nuovo affidamento *in house*, prosegue il servizio da parte di AMIA Verona S.p.A, giacchè, con deliberazione n. 1253 del 27/12/2022, la Giunta Comunale ha preso atto che, per garantire la continuità del servizio pubblico essenziale, lo stesso continuerà ad essere gestito da AMIA Verona S.p.A. per il tempo strettamente necessario alla procedura di affidamento *in house*, come previsto dall'art. 204 del D. Lgs. n. 152/2006.

Tuttavia, il vigente contratto di servizio (stipulato nel 1999) non è corrispondente alle effettive esigenze del soggetto gestore. È stato, pertanto, incaricato il Direttore del Consiglio di Bacino, di concerto con il gestore AMIA Verona S.p.A., di predisporre un atto ricognitorio, che indichi le prestazioni e i relativi costi in coerenza con il PEF di gestione dei rifiuti.

Tale documento è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 6262 del 22/12/2023.

### **PNRR**

Il Consiglio di Bacino ha delegato il gestore AMIA Verona S.p.A. a presentare domanda di ammissione al contributo per il bando PNRR M2C.1.1 I 1.1 linea A, per il progetto intitolato "*Raccolta dei rifiuti urbani tramite l'estensione dei cassonetti ad accesso controllato*", domanda inviata in data 01/03/2022.

Con Decreto n. 243 del 14/07/2023, il MASE ha pubblicato la graduatoria definitiva, dalla quale risulta che il progetto presentato da AMIA Verona S.p.A. per conto del Consiglio di Bacino è stato ritenuto meritevole di finanziamento per la somma di € 1.000.000,00.

Attualmente il Consiglio di Bacino 'Verona Città' sta stipulando l'Atto d'Obbligo con il soggetto titolare (MASE), a seguito del quale l'Ufficio dovrà iniziare a rendicontare tramite piattaforma ReGis.

Si prevede che la prima *tranche* del contributo sarà erogata entro il primo semestre del 2024.

### **Attività programmate**

Il Consiglio di Bacino 'Verona Città' nel corso del 2024 sarà impegnato, tra gli altri, in due procedimenti strategici fondamentali:

- l'approvazione biennale del PEF secondo il metodo tariffario MTR 2 previsto da ARERA;
- l'affidamento del servizio *in house* ad AMIA Verona S.p.A., in ottemperanza alla normativa e alle deliberazioni sopra richiamate e nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs n. 201/2022.

### **S) Insussistenza cause di esclusione per operatori economici privati che si candidano a stipulare accordi/convenzioni di pianificazione/edilizie.**

Tra le misure di contrasto previste dal PNA 2015 appaiono particolarmente significative in materia di Pianificazione Urbanistica le seguenti:

- la richiesta della presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare, il quale consenta di verificare non soltanto la fattibilità dell'intero programma di interventi, ma anche l'adeguatezza degli oneri economici posti in capo agli operatori;
- può poi risultare opportuno acquisire alcune informazioni dirette ad accertare il livello di affidabilità dei privati promotori (quali ad esempio il certificato della Camera di commercio, i bilanci depositati, le referenze bancarie, casellario giudiziale).

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 31 del 21 giugno 2018, ha recepito quanto disposto dall'art. 191-ter del d.lgs. n. 50/2016, rubricato "*Criteria e modalità di affidamento di contratti pubblici e/o convenzioni previste dal Piano degli Interventi agli operatori economici privati – nelle Norme Tecniche Operative del Piano degli interventi*":

*"...1. I procedimenti amministrativi e gli atti a formazione progressiva afferenti agli accordi di pianificazione comunque denominati, l'affidamento di contratti pubblici, la loro stipula e la loro esecuzione - in quanto previsti dal Piano degli Interventi e dalle sue varianti – aventi per oggetto lavori, servizi e forniture, e contratti attivi, esclusi, in tutto o in parte, dall'ambito di applicazione oggettiva del Codice degli Appalti di cui al Decreto Legislativo 50/2016 e s. m.i., avvengono, a norma dell'art. 4 del predetto Codice, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, tutela dell'ambiente ed efficienza energetica. 2. Gli operatori economici proponenti, attuatori ed esecutori sono esclusi dagli affidamenti e dall'esecuzione di accordi di pianificazione e/o contratti pubblici e convenzioni di cui al precedente comma qualora rientrino nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 80 del decreto legislativo 50/2016".*

Le misure esecutive della deliberazione del Consiglio Comunale sono state definite con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 11 febbraio 2019.

La Prefettura di Verona in data 2 luglio 2019, con mail acquisita al protocollo comunale n. 225316 del 2 luglio 2019, ha espresso il proprio nulla osta. Successivamente l'art. 3 della Legge Regionale n. 29 del 25 luglio 2019 ha previsto l'inserimento dell'articolo 7-bis nella Legge Regionale 23 aprile 2004, n. 11 "Norme per il governo del territorio e in materia di paesaggio" nel testo che segue:

*Art. 7 bis - Disposizioni per favorire la trasparenza e legalità negli accordi.*

*1. Con riferimento ai soggetti privati che propongono o partecipano agli accordi di cui agli articoli 6 e 7, di valore superiore ad euro 150.000,00, ai fini di prevenire i tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore edilizio, il Comune o l'ente promotore l'accordo acquisisce l'informazione antimafia di cui all'articolo 84, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136.*

Pertanto, con determinazioni dirigenziali nm. 3781/2019 e 3780/2019 sono state previste le procedure di verifica dei proponenti di: Accordi ex art. 6 delle L.R. 11/2004, Piani Urbanistici Attuativi, Accordi di programma Permessi di costruire convenzionati.

Le procedure attuate all'interno dell'Area del Territorio sono formalizzate nel processo denominato: "Verifica controlli varianti PI - LR veneto 11/2004 art. 7 bis Disposizioni per favorire la trasparenza e legalità negli accordi di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. n. 159/11 e artt. 1 e 2 L. n. 138/2010".

Per effetto dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e delle abrogazioni conseguenti le verifiche di cui all'art. 80 del d.lgs. n. 50/2016 attualmente sono svolte ai sensi dell'art. 94 e 95 del d.lgs. n. 36/2023.

### **T) Adesione all'Associazione Avviso Pubblico**

Il Comune di Verona aveva aderito già nel 2018 all'associazione fra Enti locali Avviso Pubblico, condividendo pienamente gli scopi dell'Associazione ed approvando l'Atto Costitutivo, lo Statuto e la Carta d'Intenti.

Tale adesione verrà rinnovata anche per l'anno 2024, data la fattiva e proficua collaborazione con l'Associazione per gli apprezzati incontri pubblici organizzati, anche in modalità online, sul tema della legalità e del contrasto alla criminalità organizzata.

### **U) Società, Enti pubblici vigilati ed Enti di diritto privato controllati**

Nel corso dell'anno 2023 la Direzione Partecipate è stata impegnata in numerose attività di studio a supporto dell'Amministrazione e finalizzate alla predisposizione, per quanto di competenza, dei provvedimenti inerenti all'efficiente gestione delle partecipazioni del Comune in società ed enti.

In particolare, con riferimento al Processo 12 F di cui all'Allegato 1 del PIAO 2023-2025, si segnala che sono state correttamente svolte le istruttorie e sono state predisposte le proposte relative alle seguenti deliberazioni:

- Approvazione delle modifiche alle *Discipline* del Regolamento di Polizia Mortuaria (D.G.C. n. 551 del 30/05/2023);
- AGECON: Aggiornamento del Piano Programma 2022-2027 (D.C.C. n. 53 del 28/09/2023); Approvazione del Budget Economico di previsione anno 2023 e Triennale 2023-2025 (D.C.C. n. 54 di pari data); Approvazione del Bilancio consuntivo 2022 (D.C.C. n. 55 di pari data); Area Cimiteriale – Servizi di cremazione – Atto di indirizzo (D.G.C. n. 987 del 03/10/2023);
- Applicazione del D.Lgs n. 201/2022 avente ad oggetto il "*Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica*" (D.G.C. n. 1080 del 24/10/2023);
- Ricognizione periodica della situazione gestionale dei servizi pubblici locali di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 201/2022 "*Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica*" (D.G.C. n. 1333 del 12/12/2023).

Il Servizio Operazioni Societarie Straordinarie è stato inoltre impegnato, anche in *team* con altri Uffici comunali, nelle istruttorie e nella predisposizione dei seguenti provvedimenti (e relativi adempimenti):

- Sistema di trasporto rapido di massa su gomma a guida vincolata per la Città di Verona – Approvazione dell'“*Atto ricognitivo, modificativo e integrativo della Convenzione sottoscritta in data 15/04/2010*” tra Comune di Verona e AMT3 S.p.A., dell'“*Accordo di contribuzione tra Comune di Verona e AMT3 S.p.A. e BEI*” e dell'aggiornamento del PEF, e indirizzi per l'affidamento e la gestione del TPL di linea dell'Unità di Rete Veronese (D.C.C. n. 35 del 22/06/2023);
- Approvazione dell'operazione di rafforzamento patrimoniale della Società Aeroporto Valerio Catullo di Verona Villafranca S.p.A., deliberata dall'Assemblea Straordinaria dei Soci del 21/09/2023 – Adesione all'aumento di capitale ed autorizzazione all'esercizio del diritto di prelazione (D.C.C. n. 64 del 09/11/2023);
- Attuazione della deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 13/04/2022, che ha individuato la modalità *in house* per la gestione dei rifiuti urbani e la manutenzione delle aree verdi: rafforzamento patrimoniale di AMIAVR S.p.A. e acquisto delle azioni di AMIA Verona S.p.A. (D.C.C. n. 68 del 23/11/2023).

Sempre con riguardo al Processo 12 F, è stata aggiornata la mappatura delle partecipazioni detenute dal Comune di Verona in società ed enti pubblici e di diritto privato (fondazioni, consorzi, associazioni), registrando per ciascuna partecipata, ove disponibili, i seguenti dati:

- anno di costituzione;
- natura giuridica;
- quota di partecipazione;
- oggetto dell'attività;
- variazioni intervenute nell'anno;
- applicabilità del D.Lgs. n. 175/2016 (TUSP) e, in caso di analisi nel Piano di razionalizzazione 2022, indicazione degli indirizzi fissati all'esito della ricognizione.

Il reperimento delle informazioni, in parte desunte dalla lettura dei bilanci d'esercizio al 31/12/2022, in parte richieste con fitta corrispondenza ai singoli organismi, ha comportato un notevole impegno, anche in considerazione del numero elevato di partecipazioni detenute dal Comune e delle operazioni di riassetto che hanno coinvolto nell'arco dell'anno diverse società del Gruppo AGSM AIM.

La revisione della mappatura ha costituito il presupposto per la predisposizione della *Ricognizione periodica delle partecipazioni societarie del Comune di Verona e Piano di razionalizzazione 2023* approvata, ex art. 20 del D. Lgs. n. 175/2016, con D.C.C. n. 75 del 18/12/2023, nonché per la definizione, secondo i criteri dell'Allegato 4/4 al D. Lgs. n. 118/2011, del Gruppo Amministrazione Pubblica (GAP), necessario per la redazione del Bilancio consolidato del Comune.

Contestualmente al *Piano di razionalizzazione 2023* (Allegato tecnico) è stata inoltre redatta e approvata, ai fini della rendicontazione prevista dall'art. 20, co. 4 del TUSP, la *Relazione* di monitoraggio delle azioni di razionalizzazione disposte con il precedente *Piano 2022*, composta da schede secondo lo schema fornito dagli *Indirizzi per gli adempimenti relativi alla Revisione e al Censimento delle partecipazioni pubbliche*, pubblicati il 20/11/2019 dalla Struttura di monitoraggio del MEF d'intesa con la Corte dei Conti, nonché dalle *Istruzioni* elaborate dai medesimi soggetti per la compilazione dei campi dell'applicativo "Partecipazioni" del Portale Tesoro, aggiornate al 22/02/2023. I modelli delle diverse schede di rilevazione sono stati di seguito ulteriormente aggiornati e ripubblicati in data 20/11/2023.

La D.C.C. n. 75 del 18/12/2023 con il relativo Allegato tecnico è stata regolarmente trasmessa alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti tramite l'Applicativo 'ConTe' in data 27/12/2023 (prot. CORTE DEI CONTI -SEZ\_CON\_VEN - SC\_VEN - 0012518 - Ingresso - 27/12/2023 – 10:28).

La medesima mappatura ha costituito, poi, la base per l'aggiornamento dei dati da pubblicare in ottemperanza all'art. 22 del D. Lgs. n. 33/2013, nonché del DUP, nel quale sono stati inseriti anche gli obiettivi gestionali per l'Azienda Speciale AGECE e per le società direttamente controllate, ai sensi dell'art. 147-*quater*, co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000.

Con riguardo specifico alle pubblicazioni ex art. 22 del D. Lgs. n. 33/2013, si è anche implementata, con riferimento alle partecipazioni detenute al 31/12/2021, la pubblicazione delle singole schede di società ed enti, rese disponibili all'interno dell'area riservata dell'applicativo "Partecipazioni" del MEF - Dipartimento del Tesoro (Processo 13 F).

Sono inoltre state aggiornate le pagine web della Direzione Partecipate, in cui sono pubblicati, per piena trasparenza e immediatezza delle informazioni, gli organigrammi (aggiornati con cadenza semestrale/annuale) delle società partecipate direttamente dal Comune, delle società indirette rientranti nel perimetro della ricognizione annuale ex art. 20 del TUSP e degli enti pubblici e di diritto privato partecipati; è inoltre disponibile una mappatura completa, in ordine alfabetico, di tutte le partecipazioni del Comune di Verona, anche non ricomprese negli organigrammi di cui sopra.

Con nota P.G. n. 452873 del 07/12/2023 è stata trasmessa al RPCT l'Attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione annuale dei dati e dei provvedimenti ex art. 22, co. 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013 ed ex art. 19, co. 6 e 7 del D.Lgs. n. 175/2016.

Sempre con riferimento al Processo 13 F, è stata effettuata sui siti web delle società ed enti in controllo un'accurata verifica dell'effettiva nomina del RPCT e dell'adozione annuale del PTPCT e/o delle misure integrative del Modello 231.

Un ulteriore monitoraggio è stato svolto nei confronti delle società ed enti di cui all'art. 2-*bis*, co. 3 del D.Lgs. n. 33/2013, in conformità a quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1134/2017 circa l'onere di adozione di misure volte alla prevenzione della corruzione e di delimitazione delle attività di pubblico interesse all'interno dei PTPCT.

L'elaborato prodotto in esito alle predette verifiche, con segnalazione delle criticità riscontrate, è stato quindi trasmesso al RPCT del Comune con nota P.G. n. 457656 del 12/12/2023.

Per quanto attiene, infine, al Processo 14 F relativo agli obiettivi specifici ex art. 19, co. 5 del D.Lgs. n. 175/2016 sul complesso delle spese di funzionamento, relativamente a quelli fissati con D.C.C. n. 47 del 17/12/2020 per il triennio 2020-2022 si è provveduto a verificarne per ogni Società destinataria lo stato di attuazione nel 2022, attestandone con apposite note l'effettivo conseguimento e segnalando le eventuali criticità e gli inadempimenti riscontrati (P.G. n. 255947 del 06/07/2023 per Veronamercato S.p.A., n. 326370 del 06/09/2023 per So.Lo.Ri. S.p.A. e n. 452846 del 07/12/2023 per AMT3 S.p.A.).

Da ultimo, con D.C.C. n. 28 del 25/05/2023 sono stati definiti i nuovi obiettivi specifici triennali 2023-2025 per le società a controllo AMT3 S.p.A., So.Lo.Ri. S.p.A. e AGSM AIM S.p.A., in qualità di Capogruppo.

Per quanto concerne AMIA Verona S.p.A. ed AMIAVR S.p.A., considerate le operazioni in essere, che porteranno all'affidamento *in house* alla prima dei servizi di igiene urbana e di manutenzione del verde pubblico e alla successiva fusione per incorporazione della seconda Società in AMIA Verona S.p.A., si è ritenuto opportuno e ragionevole porre obiettivi a partire dal 2024, da individuare con un prossimo provvedimento.

## V) Misure specifiche per monitorare l'utilizzo dei veicoli di servizio

In ottemperanza alla delibera ANAC n. 747 del 10 novembre 2021 avente ad oggetto “*Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione*”, è stato mappato un apposito processo nell'ambito di rischio attinente alla “gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio” per presidiare eventuali usi impropri delle stesse.

## W) Misure in materia di contribuzione pubblica

L'Amministrazione comunale ha avviato la revisione dei vigenti Regolamenti comunali in materia di contribuzione pubblica, area che rientra tra quelle classificate da ANAC ad elevato rischio di corruzione ed illegalità, improntandola ai seguenti criteri generali di regolazione:

- a) trasparenza ed evidenza pubblica in senso lato delle singole iniziative;
- b) predeterminazione dei criteri per l'attribuzione di benefici, sia in generale che per singole iniziative;
- c) procedure para-concorsuali di attribuzione dei singoli benefici;
- d) competenze funzionali rispettose del principio di distinzione tra governo e gestione;
- e) ipotesi espresse e tassative di deroga predeterminate.

Ulteriore criterio attuativo è dato dalla espressa disciplina in sede regolamentare delle ipotesi di contribuzione speciali e/o settoriali, con espresse disposizioni di salvezza e/o coordinamento delle relative fonti.

Pertanto, la presente sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” prevede e disciplina una “misura specifica” di revisione nell'ambito dei processi ascritti alla relativa area di attività del vigente Regolamento comunale in materia (contributi e benefici generali) e conseguente riorganizzazione delle procedure attuative.

Ciò premesso, su indicazioni del precedente Direttore Generale, gli uffici istruttori hanno predisposto una bozza di regolamento. L'iter di valutazione della bozza di regolamento verrà attivato con il completamento della riorganizzazione prevista nel corso del primo quadrimestre dell'anno 2024.

MISURA PROPOSTA	FASI ATTUAZIONE	TEMPI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE
NUOVO REGOLAMENTO Art. 12 L. 241/90	1) Proposta nuovo Regolamento conforme ai <u>principi</u> di cui sopra	31/07/2024	Direzione Affari Generali

2) Monitoraggio attuazione

31/12/2024

Gruppo RPCT

\* Si tratta di una misura di carattere organizzativo per l'attuazione della disciplina prevista nel PIAO

#### **X) Misura in materia di gestione patrimonio pubblico**

Per analogia di rischio e per riconducibilità al genus dei vantaggi in senso lato, si sono estesi i principi generali in materia di contribuzione pubblica alla gestione del patrimonio pubblico ed è stata presentata la proposta di deliberazione n. 93/2023, recante “Revisione regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Verona”.

#### **Y) Misura specifiche dell’Area Cultura**

L’Area Cultura ha predisposto e trasmesso al Segretario Generale in data 22 settembre 2023 (P.G. n. 13739/2024) la bozza di deliberazione comprensiva della procedura con i criteri per il rafforzamento dei principi di trasparenza in materia di acquisizione di beni culturali.

### **2.3.6 Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT**

#### **Monitoraggio del RPCT**

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dal Gruppo di supporto del RPCT, e dai Dirigenti per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni periodiche con i Dirigenti/Referenti, di verifica dell’attuazione della Sezione ed eventuale tempestiva informazione di eventuali anomalie riscontrate;
- b) organizzazione dell’attività di formazione prevista nella Sezione, a mezzo della competente Direzione Personale;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell’attività svolta, da trasmettere all’Organo esecutivo e da pubblicare *on line* sul sito *Internet* dell’Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi dell’art. 1, comma 14, della L. 190/2012;
- d) proposte di modifica o adeguamento della Sezione a seguito delle verifiche di cui al punto a);

e) verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini indicati nella Sezione ed eventuale diffida ad adempiere.

### **Monitoraggio Dirigenti e modulistica**

I Dirigenti forniscono al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

- a) segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;
- b) entro il 1° dicembre di ogni anno, comunicano l'esito della verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". Il RPCT può richiedere ulteriori reports in corso di annualità.

### **La relazione sull'attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO annualità 2023**

La pubblicazione della Relazione annuale 2023, che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, è avvenuta il 24 gennaio 2024 nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

La mappatura dei processi, le misure di prevenzione del rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione sono riportati nell'allegato 1.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

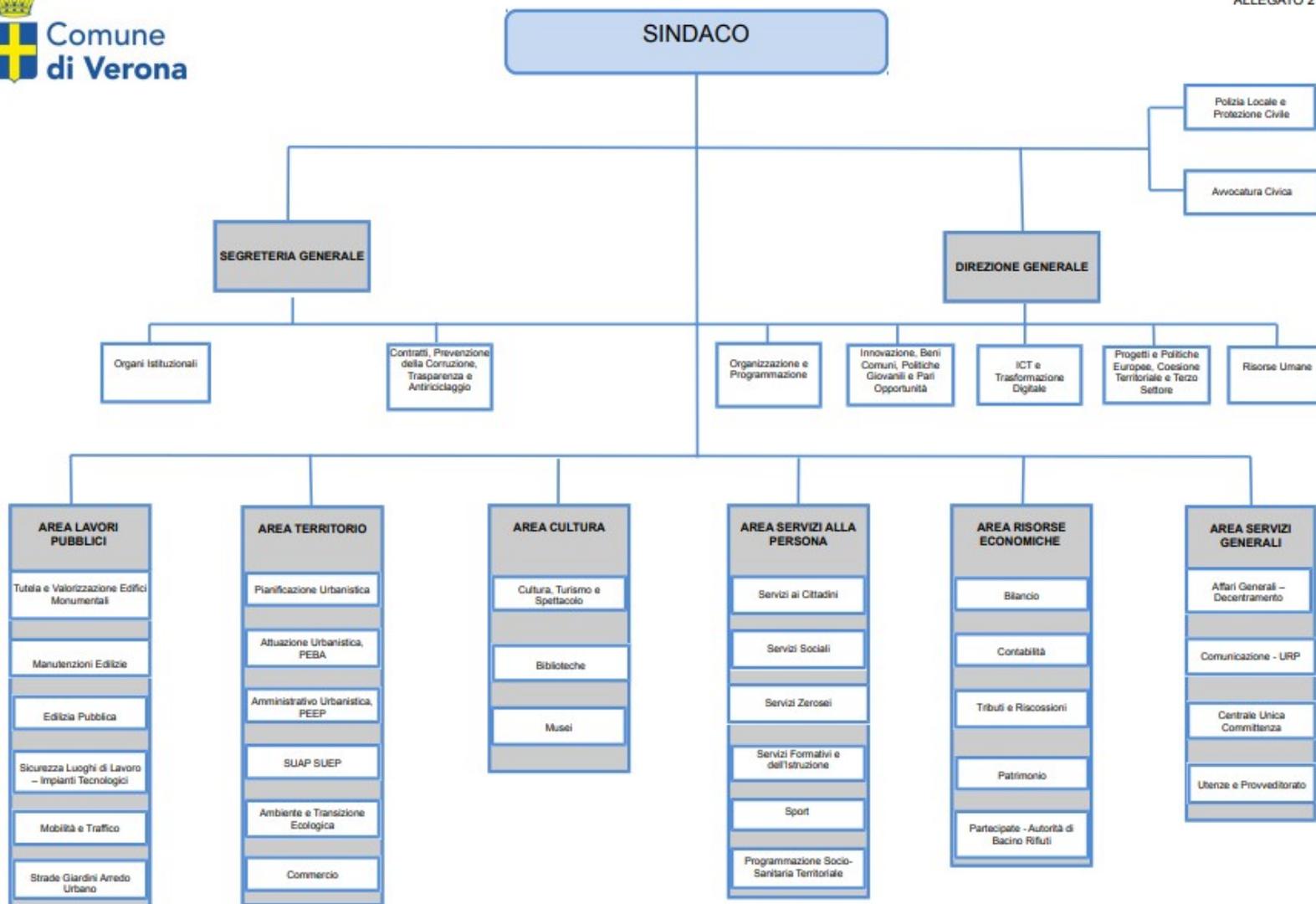
### 3.1 Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre specificità del modello organizzativo, nonché gli interventi e le azioni da attuare per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

# Organigramma

ALLEGATO 2



### **Livelli di responsabilità organizzativa e numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e organizzative**

Nel Comune di Verona il livello dirigenziale gestionale viene riferito alla struttura organizzativa denominata Direzione.

Le strutture apicali di Area, Segreteria Generale e Direzione Generale svolgono funzioni di coordinamento finalizzate all'integrazione dei programmi, dei progetti e delle attività.

### **Gradazione delle posizioni dirigenziali**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 156/2021 è stata approvata la pesatura (graduazione) delle Strutture Organizzative ai fini della retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale.

I criteri di pesatura sono applicati dal Direttore Generale assistito dal Dirigente Area Risorse Umane e Strumentali e dal Dirigente Area Bilancio e Risorse Economiche.

### **Graduazione delle posizioni organizzative**

L'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per le categorie D ed ogni ente stabilisce la graduazione (pesatura) in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative individuate.

La deliberazione di Giunta n.18 del 26 gennaio 2021 ha definito il valore delle fasce di retribuzione di posizione organizzativa.

## 3.2 Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile*

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione contiene:

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia.**

### 3.2.1 Disciplina del lavoro agile

Rispetto alla Disciplina del lavoro agile si rimanda alla Regolamentazione dello stesso che sarà definita in seguito al confronto con le organizzazioni sindacali e RSU come definito nel CCNL 2019-2021 e dalla normativa vigente, secondo la quale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

Nelle more dell'approvazione del nuovo Regolamento di disciplina del lavoro agile, da adottarsi entro il 30/04/2024, rimangono in vigore le disposizioni in materia contenute nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 656 del 30 giugno 2023 e le indicazioni operative riportate nella Nota PG 3862 del 4 gennaio 2024.

### 3.2.2 Indicatori di stato e di sviluppo

Con la modalità lavorativa agile il Comune di Verona intende raggiungere gli obiettivi di seguito specificati:

- favorire le modalità di lavoro tese ad una maggiore autonomia e responsabilità personale e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- consolidare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze degli individui e migliorare il loro benessere organizzativo, anche favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- favorire l'inclusione lavorativa di persone in situazioni di fragilità permanente o temporanea;
- diffondere e promuovere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della città.

Lo stato di attuazione del lavoro agile costituisce la base di avvio per la programmazione 2024-2026.

Il contesto di riferimento viene descritto sulla base dei Livelli di salute stimati: organizzativa, professionale, digitale, economico-finanziaria

Il monitoraggio del lavoro agile verrà svolto nell'ambito della Relazione annuale sulla performance.

**SALUTE ORGANIZZATIVA:** *adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile. Miglioramento del clima organizzativo.*

Indicatori di stato	
Indicatore	Status
Assenza/Presenza di un <b>sistema di Programmazione per obiettivi</b> (annuali, infrannuali, mensili) e/o per progetti (a termine) <b>e/o per processi</b> (continuativi)	Sono attivi la programmazione DUP e PDO obiettivi, la mappatura dei processi, la stesura degli Obiettivi individuali. La programmazione è annuale, con monitoraggio semestrale.
Rilevazione del <b>Benessere organizzativo</b>	La percezione di benessere organizzativo viene rilevata annualmente. E' stata effettuata nel mese di ottobre la rilevazione del Benessere organizzativo 2023.
Assenza/Presenza di un <b>Coordinamento organizzativo</b>	Il coordinamento organizzativo del lavoro agile è

<b>del lavoro agile</b>	attualmente in capo alla Direzione Generale, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane. Il coordinamento e monitoraggio delle prestazioni svolte in modalità agile dei singoli dipendenti compete ai rispettivi dirigenti o suoi delegati.
Assenza/Presenza di un <b>Help desk informatico</b> dedicato	L'Help Desk è attivo nell'ambito dell'assistenza informatica. E' attiva la pagina intranet dedicata alle informazioni relative al lavoro agile con modulistica e FAQ
Assenza/Presenza di un <b>Monitoraggio del lavoro agile</b>	Il monitoraggio delle attività svolte in lavoro agile viene svolto dai singoli dirigenti con modalità differenziate. Nel 2023 è stata introdotta per tutti i dipendenti in lavoro agile e per i Dirigenti e le posizioni di Elevata Qualificazione che gestiscono personale in lavoro agile un questionario di soddisfazione. Sulla piattaforma Smart Office è disponibile una modalità di rendicontazione on line dell'attività svolta in lavoro agile. Tale rendicontazione è obbligatoria per tutti i lavoratori in smart working.

**SALUTE PROFESSIONALE:** *adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari*

<b>Indicatori di stato</b>	
<b>Competenze direzionali</b> ( <i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management</i> )	
<b>Indicatore</b>	<b>Status</b>
% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	Nell'anno 2023 non sono stati attivati corsi sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile in quanto il percorso di formazione obbligatorio per tutti i Dirigenti e per 36 Posizioni Organizzative, organizzato e gestito dall'agenzia Agorà, si è concluso a novembre 2021.

% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	Si sta provvedendo a una revisione complessiva dei processi dell'Ente, anche con il supporto di un'agenzia esterna. I processi attualmente mappati prevedono la suddivisione per fasi con indicazione della possibilità o meno di svolgere la fase in modalità di lavoro agile
<b>Competenze organizzative</b> ( <i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi</i> )	
<b>Indicatore</b>	<b>Status</b>
% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	I lavoratori che svolgono attività lavorativa in modalità agile hanno svolto la formazione videopillole del progetto VeLa. Nel 2024 sarà attivato uno specifico percorso di formazione e aggiornamento.
% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100% dei dipendenti sono inseriti come soggetti che partecipano al raggiungimento di obiettivi esecutivi PDO; a ciascun dipendente viene formalmente assegnato tramite la scheda individuale di valutazione almeno un obiettivo individuale specifico
<b>Competenze digitali</b> ( <i>capacità di utilizzare le tecnologie</i> )	
<b>Indicatore</b>	<b>Status</b>
% di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'ultimo anno	Il 76% dei Dipendenti abilitati al corso ha completato il percorso di formazione Syllabus promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica sulle competenze digitali. Tutti i dipendenti neoassunti sono tenuti a svolgere il corso.
% di lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	L'analisi dei processi ha evidenziato una media semplice del 62% di fasi attuabili in lavoro agile.

## SALUTE DIGITALE

Indicatori di stato	
<i>Indicatore</i>	<i>Status</i>
Numero di PC a disposizione per lavoro agile	100 p.c. attualmente assegnati a dipendenti già in smart working. Circa 40 PC portatili a disposizione per ulteriori accordi di lavoro agile
% di lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente, personali)	15,20% da Ente e 84,80% personali (dati 2023)
Assenza/Presenza di un sistema VPN	Sistema VPN attivo
Assenza/Presenza di una intranet	Intranet presente
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Presenza di dischi condivisi, open data, applicativi accessibili da remoto (es. portale georeferenziato SIGI, portale statistica, ecc.)
% Applicativi consultabili da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100% degli applicativi accessibili al singolo utente abilitato, anche tramite VPN
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100% delle banche dati accessibili al singolo utente abilitato, anche tramite VPN
% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori	100 % dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative autorizzate
% Fasi di processo digitalizzate (n° di fasi di processo digitalizzate sul totale delle fasi di processo compatibili o parzialmente compatibili con lavoro agile)	62% La percentuale deriva dalla media semplice fra fasi attuabili in SW (valore 100), fasi parzialmente attuabili in SW (valore 50) e fasi non attuabili in SW (valore 0). Il dato è in progressivo aumento.

## SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

Indicatori di stato	
<i>Indicatore</i>	<i>Status</i>

Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	Corso Syllabus per tutti i neo assunti
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Nessun investimento.

### **Collegamento con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi organizzativi previsti dal PDO e gli obiettivi individuali previsti dalle schede di valutazione del personale allegato al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Rispetto ai risultati, si farà riferimento agli obiettivi individuali e ai relativi indicatori che riguardano:

- a) la gestione delle attività programmate e i compiti assegnati (assumendo come riferimento i servizi resi e la mappatura dei processi e delle attività della Struttura Organizzativa di afferenza);
- b) la declinazione di obiettivi specifici e organizzativi riportati nel Piano della performance e nei diversi strumenti di programmazione in attività su cui il singolo lavoratore è responsabilizzato.

Gli obiettivi assegnati dovranno essere comunicati dal Dirigente con adeguato anticipo in modo da essere effettivamente raggiungibili nel tempo dato ed essere inoltre il più possibile frutto di un confronto ex ante tra dirigente, posizione organizzativa e dipendente.

La *performance* individuale dei dipendenti viene considerata in maniera organica senza distinzione tra la prestazione svolta in presenza e quella in lavoro agile.

### **Scala di sviluppo del lavoro agile**

L'amministrazione si impegna a:

1. continuare la formazione e a supportare i dipendenti al fine di:

- promuoverne il coinvolgimento diretto;
- comunicare l'impatto dello Smart Working sul lavoro del singolo dipendente e sull'organizzazione nel complesso;

- informare circa le modalità di accesso allo Smart Working e il suo funzionamento specifico nel progetto messo a punto dall'Amministrazione;
- trasferire le esperienze di lavoro degli smart worker ai colleghi stimolando un positivo confronto volto al miglioramento del clima organizzativo.

2. misurare il livello di implementazione e di soddisfazione del lavoro agile, come da successiva tabella:

DIMENSIONI	INDICATORI sullo stato di implementazione del lavoro agile	Status 2023
QUANTITA'	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali*	19%
	Numero medio di dipendenti in Smart Working gestiti	1 dipendente 41% 2 dipendenti 19% 3 dipendenti 12% più di 3 dipendenti 27%
	% Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali*	1 giorno su 5 41% 2 giorni su 5 48% più di 2 giorni su 5 11%
	% dirigenti/posizioni organizzative soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	79,5%
QUALITA' percepita	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	96,3%
	Efficienza percepita da dirigenti e EQ (lavoro agile rispetto a lavoro in presenza)	Inferiore 25% analoga 71% maggiore 4%
	Propensione a favorire il lavoro agile da parte di Dirigenti e EQ. Il lavoro agile dovrebbe essere:	Incrementato 10% mantenuto 36% conservato solo per situazioni particolari 49% ridotto 5%

\*Progetto Vela (per lavoratori agili potenziali si intende il totale dei dipendenti che svolgono attività potenzialmente eseguibili in modalità agile)

3. attivare il monitoraggio degli indicatori di performance organizzativa in riferimento alla data indicata nella colonna di destra:

DIMENSIONI	INDICATORI di performance organizzativa		Status
<b>EFFICIENZA</b>	<b>Produttiva</b>	Diminuzione assenze (es. [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1) /Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)]*)	2024
<b>EFFICACIA</b>	<b>Quantitativa</b>	% servizi full digital offerti dalla PA si veda circ. 2/2019 DFP- 3.2)	Attivo
		Quantità fruita (es. n. utenti serviti in determinati servizi)	Attivo
<b>ECONOMICITÀ</b>	<b>Riflesso economico</b>	Riduzione di costi (es. straordinario / anno; buoni pasto / anno, ecc.)	2024

4. attivare il monitoraggio degli indicatori di performance individuale sotto riportati. Ciascuna Struttura Organizzativa attiverà almeno un monitoraggio per tipologia fra quanti proposti nella tabella esemplificativa o dal Dirigente della Struttura stessa:

Esempi di INDICATORI di performance individuale	
<b>Efficacia qualitativa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) qualità del lavoro svolto (valutazione da parte del superiore)</li> <li>2) qualità del lavoro svolto (rilevazione di customer satisfaction esterne o interna)</li> </ol>
<b>Efficienza produttiva</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) n. di pratiche</li> <li>4) n. utenti serviti</li> <li>5) n. di compiti portati a termine in rapporto alle risorse oppure al tempo dedicato</li> <li>6) n. di obiettivi portati a termine in lavoro agile/ n. di obiettivi totali</li> </ol>
<b>Efficienza temporale</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7) tempi di completamento pratiche/servizi/compiti</li> <li>8) rispetto scadenze</li> <li>9) tempi di completamento pratiche/servizi in lavoro agile</li> </ol>

Il monitoraggio dei comportamenti individuali terrà conto dei seguenti esempi:

Esempi di <b>COMPORAMENTI DA OSSERVARE</b>		
	<b>Dirigente / Posizione Organizzativa</b>	<b>Dipendente</b>
<b>RESPONSABILITA'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• revisione dei processi e dei modelli di lavoro della Struttura Organizzativa (SO) in funzione di un approccio agile all'organizzazione</li> <li>• definizione e comunicazione degli obiettivi di SO e degli obiettivi individuali ai dipendenti tramite scheda di valutazione individuale</li> <li>• monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di SO e del singolo dipendente</li> <li>• feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di SO</li> <li>• feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance</li> <li>• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puntualità nel rispetto degli impegni presi</li> <li>• rispetto delle regole/procedure previste</li> <li>• presenza on line e/o telefonica nelle fasce orarie concordate</li> <li>• relazione regolare sullo stato avanzamento degli obiettivi assegnati</li> </ul>
<b>COMUNICAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)</li> <li>• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)</li> <li>• attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)</li> <li>• ascolto attento dei colleghi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)</li> <li>• comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta</li> <li>• comunicazione orale chiara e comprensibile</li> <li>• ascolto attento dei colleghi</li> <li>• assenza di interruzioni</li> </ul>

Per consentire il monitoraggio dell'efficienza del lavoro svolto in modalità agile:

- il dipendente che presta l'attività lavorativa per un giorno a settimana in modalità Smart Working è tenuto a compilare, sull'applicativo informatico predisposto, il report sull'attività svolta in tale giorno;
- il dipendente che presta l'attività lavorativa per più di un giorno a settimana in modalità Smart Working è tenuto a compilare, sull'applicativo informatico predisposto, il report sull'attività svolta anche per i giorni in cui l'attività viene svolta in presenza.

5. attivare i seguenti indicatori di impatto esterno ed interno del lavoro agile in riferimento all'anno indicato nella colonna di destra:

IMPATTI ESTERNI del lavoro agile		STATUS
DIMENSIONI	Esempi di INDICATORI di impatto	
IMPATTO SOCIALE	• POSITIVO per gli utenti: minori code agli sportelli fisici (in caso di servizi digitali)	2024
	• POSITIVO per i lavoratori: riduzione ore per commuting casa-lavoro*	2024
	• POSITIVO per i lavoratori: Work-life balance*	attivo
IMPATTO AMBIENTALE	• POSITIVO per la collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)*	2024
	• POSITIVO per la collettività: minore quantità di stampe	2024
	• POSITIVO per la collettività: minore quantità di spazio fisico occupato per uffici (es. mq / dipendente)	2024
IMPATTO ECONOMICO	• POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione commuting casa-lavoro	2024

IMPATTI INTERNI del lavoro agile		ANNO
IMPATTO SULLA SALUTE DELL'ENTE	• POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa e di clima	attivo
	• POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale (**)	attivo

\*Progetto Vela

\*\* Rilevabile con modalità proxy dagli indicatori di salute

### 3.2.3 Piano delle Azioni Positive

In attuazione di quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta 1246 del 27 dicembre 2022, si riporta l'elenco delle attività da attuare nel triennio.

Obiettivi	Azione	Attività	Status
1. Favorire la crescita professionale e l'inserimento lavorativo	a) Kit di benvenuto per i nuovi assunti	Creazione di una pagina intranet dove il nuovo assunto può reperire le informazioni utili (permessi, ferie, ecc.)	Attiva la sezione Formazione. Implementazione della sezione "informazioni generali" nel 2024
	b) Curriculum on line	Diffusione della conoscenza della possibilità di inserire il proprio curriculum nella cartella personale del portale Smart Office	Presente la sezione "Cartella personale" sulla piattaforma Smart Office
2. Formazione riqualificazione	a) Sinergia con l'ateneo di Verona	Pianificare con l'Università corsi di formazione e aggiornamento professionale nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione	Attivo
	b) Formazione del personale diversamente abile	Prevedere corsi di formazione accessibili alle diverse categorie di disabilità	Previsto nel Piano di Formazione
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale	a) Ridefinire l'attuazione dello smart working in modalità ordinaria post-emergenziale	Stesura del Regolamento sulla disciplina dello Smart Working	Disciplina sul lavoro agile aggiornata a giugno 2023. Il nuovo Regolamento entrerà in vigore dal 1 maggio 2024
		Aggiornamento del portafoglio dei Processi con individuazione per fasi dell'attuabilità in smart working	Processi con definizione delle fasi smartizzabili caricati su piattaforma jEnte
		Consenso allo smart working o diniego motivato	Già previsto nella disciplina. Da definire in sede di Regolamento il tempo massimo di risposta da parte del dirigente
	b) fasce temporali di flessibilità	Favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio e a richiesta del dipendente, forme di	Già previsto nel CCDI 18/12/2023

		flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza	
	c) Promuovere l'esistenza del nido aziendale	Pubblicazione sulla home page della intranet di informazione sul nido aziendale	Da attivare nel 2024
		Pubblicazione sulla intranet aziendale di apertura delle iscrizioni	Da attivare nel 2024
5. Prevenire, riconoscere e evitare forme di discriminazione che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo	a) Promuovere la conoscenza del permesso normato per la violenza di genere	Pubblicazione dell'informativa sulla intranet e sulla pagina del CUG	Da attuare nel 2024
		Pubblicazione e aggiornamento della modulistica e della documentazione da presentare per la richiesta dei permessi	Da attuare nel 2024
	b) Uso del genere nel linguaggio amministrativo	Elaborare le linee guida per la progressiva standardizzazione del linguaggio di genere	Da effettuare nel 2024
		Attuazione del corso formativo RIFoma Mentis promosso dal dipartimento della funzione pubblica per il contrasto alle disuguaglianze di genere	Previsto nel Piano della formazione 2024
6. Promuovere l'esistenza del CUG	a) Pagina web dedicata su Intranet e Sito del Comune	Promozione della pagina CUG sulla intranet aziendale	Presenza della sezione dedicata al CUG ID=89723
	b) Casella di posta elettronica	Gestione della casella di posta elettronica	Da attivare nel 2024
7. Monitoraggio situazione del personale	a) Sinergia con il CRAL aziendale	Riunione con il CRAL per aprire le loro iniziative a più dipendenti possibili	Incontro effettuato. Condivisione di proposte di convenzione anche con il coinvolgimento della consigliera delegata alle pari opportunità
	a) Questionario sul clima organizzativo	Invio preventivo del questionario al CUG per acquisizione pareri e proposte e illustrazione dei risultati	Il questionario viene somministrato ogni anno e i risultati sono pubblicati sulla intranet aziendale

### 3.3 Sottosezione di programmazione - *Piano triennale dei fabbisogni di personale*

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

#### 3.3.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Direzione	Area funzionale	Personale
<b>A01 - PATRIMONIO</b>		<b>23</b>
	FUNZIONARIO	4
	ISTRUTTORE	11
	OPERATORE ESPERTO	4
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A02 - SERVIZI AI CITTADINI</b>		<b>84</b>
	FUNZIONARIO	12
	ISTRUTTORE	34
	OPERATORE ESPERTO	35

	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A03 - SERVIZI SOCIALI</b>		<b>107</b>
	FUNZIONARIO	69
	ISTRUTTORE	16
	OPERATORE ESPERTO	9
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	13
<b>A04 - COMMERCIO</b>		<b>25</b>
	ISTRUTTORE	16
	OPERATORE ESPERTO	5
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A05 - SERVIZI FORMATIVI E DELL'ISTRUZIONE</b>		<b>37</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	20
	OPERATORE ESPERTO	12
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A07 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA</b>		<b>16</b>
	FUNZIONARIO	2
	ISTRUTTORE	10
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A09 - ATTUAZIONE URBANISTICA, PEBA</b>		<b>14</b>
	FUNZIONARIO	5
	ISTRUTTORE	8
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A10 - SUAP SUEP</b>		<b>61</b>

	FUNZIONARIO	14
	ISTRUTTORE	27
	OPERATORE ESPERTO	14
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	6
<b>A12 - BILANCIO</b>		<b>10</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	6
	OPERATORE ESPERTO	2
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A13 - POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE</b>		<b>292</b>
	FUNZIONARIO	37
	ISTRUTTORE	240
	OPERATORE ESPERTO	8
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	7
<b>A14 - TRIBUTI E RISCOSSIONI</b>		<b>33</b>
	FUNZIONARIO	6
	ISTRUTTORE	15
	OPERATORE ESPERTO	8
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A17 - MUSEI</b>		<b>65</b>
	FUNZIONARIO	7
	ISTRUTTORE	11
	OPERATORE ESPERTO	42
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5
<b>A19 - BIBLIOTECHE</b>		<b>41</b>

	FUNZIONARIO	11
	ISTRUTTORE	16
	OPERATORE ESPERTO	13
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A21 - RISORSE UMANE</b>		<b>30</b>
	FUNZIONARIO	6
	ISTRUTTORE	13
	OPERATORE ESPERTO	6
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5
<b>A23 - ICT E TRASFORMAZIONE DIGITALE</b>		<b>20</b>
	FUNZIONARIO	6
	ISTRUTTORE	10
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A24 - UTENZE E PROVVEDITORATO</b>		<b>29</b>
	FUNZIONARIO	4
	ISTRUTTORE	9
	OPERATORE ESPERTO	14
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A25 - CONTRATTI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E ANTIRICICLAGGIO</b>		<b>9</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	5
	OPERATORE ESPERTO	2
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1

<b>A28 - AMBIENTE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>		<b>25</b>
	FUNZIONARIO	5
	ISTRUTTORE	14
	OPERATORE ESPERTO	3
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A29 - AVVOCATURA CIVICA</b>		<b>7</b>
	ISTRUTTORE	2
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A31 - SPORT</b>		<b>15</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	3
	OPERATORE ESPERTO	9
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A37 - AMMINISTRATIVO URBANISTICA, PEEP</b>		<b>6</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	3
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A43 - MOBILITA' E TRAFFICO</b>		<b>28</b>
	FUNZIONARIO	6
	ISTRUTTORE	12
	OPERATORE ESPERTO	6
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A45 - PARTECIPATE - AUTORITA' DI BACINO</b>		<b>8</b>

<b>RIFIUTI</b>		
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	4
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A52 - TUTELA E VALORIZZAZIONE EDIFICI MONUMENTALI</b>		<b>21</b>
	FUNZIONARIO	7
	ISTRUTTORE	8
	OPERATORE ESPERTO	2
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4
<b>A55 - PROGETTI E POLITICHE EUROPEE, COESIONE TERRITORIALE E TERZO SETTORE</b>		<b>6</b>
	FUNZIONARIO	2
	ISTRUTTORE	3
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A57 - COMUNICAZIONE - URP</b>		<b>14</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	3
	OPERATORE ESPERTO	5
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A59 - SEGRETERIA GENERALE</b>		<b>1</b>
	FUNZIONARIO	1
<b>A60 - AREA LAVORI PUBBLICI</b>		<b>7</b>
	ISTRUTTORE	5
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A62 - AREA TERRITORIO</b>		<b>1</b>

	ISTRUTTORE	1
<b>A63 - AREA CULTURA</b>		<b>3</b>
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A65 - AREA RISORSE ECONOMICHE</b>		<b>7</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	2
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A66 - AREA SERVIZI ALLA PERSONA</b>		<b>10</b>
	FUNZIONARIO	5
	ISTRUTTORE	3
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A70 - ORGANIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE</b>		<b>27</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	7
	OPERATORE ESPERTO	4
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5
<b>A72 - SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO - IMPIANTI TECNOLOGICI</b>		<b>13</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	8
	OPERATORE ESPERTO	2
<b>A73 - CULTURA, TURISMO E SPETTACOLO</b>		<b>24</b>

	FUNZIONARIO	5
	ISTRUTTORE	9
	OPERATORE ESPERTO	7
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A74 - STRADE GIARDINI ARREDO URBANO</b>		<b>44</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	24
	OPERATORE ESPERTO	11
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	6
<b>A75 - CONTABILITA'</b>		<b>17</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	7
	OPERATORE ESPERTO	2
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5
<b>A76 - AFFARI GENERALI - DECENTRAMENTO</b>		<b>91</b>
	FUNZIONARIO	7
	ISTRUTTORE	41
	OPERATORE ESPERTO	32
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	11
<b>A77 - ORGANI ISTITUZIONALI</b>		<b>14</b>
	FUNZIONARIO	2
	ISTRUTTORE	3
	OPERATORE ESPERTO	6
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A78 - INNOVAZIONE, BENI COMUNI, POLITICHE</b>		<b>12</b>

<b>GIOVANILI E PARI OPPORTUNITA'</b>		
	FUNZIONARIO	2
	ISTRUTTORE	7
	OPERATORE ESPERTO	1
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A79 - CENTRALE UNICA COMMITTENZA</b>		<b>14</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	8
	OPERATORE ESPERTO	2
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
<b>A80 - SERVIZI ZEROSI</b>		<b>517</b>
	FUNZIONARIO	15
	ISTRUTTORE	420
	OPERATORE ESPERTO	2
	PERSONALE COMPARTO SCUOLA	77
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A81 - MANUTENZIONI EDILIZIE</b>		<b>16</b>
	ISTRUTTORE	10
	OPERATORE ESPERTO	4
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2
<b>A82 - EDILIZIA PUBBLICA</b>		<b>18</b>
	FUNZIONARIO	3
	ISTRUTTORE	8
	OPERATORE ESPERTO	3
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	4

<b>A83 - PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA TERRITORIALE</b>		<b>9</b>
	FUNZIONARIO	4
	ISTRUTTORE	4
	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1
<b>A84 - GRANDI EVENTI E MANIFESTAZIONI</b>		<b>9</b>
	FUNZIONARIO	1
	ISTRUTTORE	2
	OPERATORE	4
<b>PERSONALE DISTACCATO</b>		<b>16</b>

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si mira a ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, considerando i seguenti fattori:

- vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate:
  - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - alle esternalizzazioni / internalizzazioni o potenziamento / dismissione di servizi, attività o funzioni;
  - ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non sono presenti per l'anno 2024 condizioni di esubero (soprannumero) o eccedenza di personale e che di conseguenza non vanno avviate nel corso del 2024 procedure per la dichiarazione di esubero (soprannumero) o eccedenza di personale.

I prospetti relativi alla programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2024, 2025 e 2026 sono riportati nell'allegato 3, parte integrante del presente documento.

### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione: la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione

- possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro;
- mobilità interna tra aree e direzioni: verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze;
  - meccanismi di progressione di carriera interni: verranno attivate le procedure di mobilità verticale;
  - riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);
  - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali: è stata approntata una specifica modulistica on-line per avviare la realizzazione di un'anagrafe delle competenze dei dipendenti;
  - soluzioni esterne all'amministrazione: verrà attuata una mappatura dei costi dei servizi per valutare le opportunità di esternalizzazione;
  - mobilità esterna *in/out* o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni): si proseguirà la valutazione dell'opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguiranno le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato;
  - ricorso a forme flessibili di lavoro: si ricorrerà al lavoro a tempo determinato in particolare in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità, per esempio le scuole dell'infanzia e gli asili nido; si procederà ai sensi del Decreto Ministeriale 26/12/2023 al reclutamento con contratto a tempo determinato di apprendistato, di durata massima di 36 mesi, di giovani laureati su base territoriale. Sempre in applicazione del predetto decreto si procederà, previa convenzione con le istituzioni universitarie, all'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione lavoro di studenti di età inferiore a 24 anni che abbiano concluso gli esami del piano di studi;
  - concorsi, come previsto dal piano triennale, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità.

### 3.3.4 Formazione del personale.

Questa parte attiene alla programmazione inerente la formazione del personale, considerando in particolare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria
- Formazione trasversale strategica
- Formazione specifica operativa

#### **Formazione obbligatoria**

La formazione obbligatoria è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

#### **Formazione trasversale strategica**

La formazione trasversale strategica è finalizzata a fornire a una consistente parte del personale le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills

#### **Formazione specifica operativa**

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di servizi determinati. Viene richiesta alla Direzione Generale dai Dirigenti di Struttura Organizzativa e attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

## **Piano di formazione 2024**

Il piano di formazione si è arricchito anche dei progetti, promossi e sviluppati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il Comune di Verona ha aderito, nell'ambito del piano strategico per la formazione e valorizzazione dei dipendenti pubblici: "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", che mira ad assicurare le competenze necessarie per affrontare la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. Si tratta di un insieme di progetti che valorizzano una strategia incentrata sulle competenze in termini di reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo):

- PA 110 e lode" che prevede l'offerta agevolata di qualificati percorsi di formazione universitaria e post-universitaria a tutti i dipendenti pubblici. Il Comune di Verona ha diffuso il progetto a tutti i suoi dipendenti pubblicando le informazioni nelle pagine intranet dedicate alla formazione;
- "Piattaforma Syllabus" al cui interno è disponibile un catalogo della formazione di qualità, gratuita, continuamente arricchita e aggiornata e consente ai tutti i dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze e colmare i gap di conoscenza rilevati.

La Direzione Generale, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, ha predisposto una apposita pagina della intranet dedicata alla formazione per i dipendenti, al cui interno sono attive le seguenti sezioni: formazione per i neo assunti, formazione obbligatoria e formazione specialistica. All'interno di quest'ultima sezione è possibile accedere a webinar, seminari e attività di aggiornamento proposte dalla Fondazione IFEL. La Scuola IFEL-Fondazione ANCI- offre formazione di base per i neoassunti e neo-immessi in ruolo (Basic Knowledge), aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali e alta formazione per dirigenti e figure apicali.

Sulla base del budget assegnato, ogni Area dovrà predisporre un piano formativo di Area per l'acquisizione di competenze specifiche. A consuntivo il Coordinatore di Area produrrà un report di rendicontazione dell'attività formativa effettivamente svolta.

Nell'ambito di tali piani di formazione possono essere individuate anche iniziative formative organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

I piani formativi possono essere aggiornati ed eventualmente integrati, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Ai fini del monitoraggio, ciascun dipendente è tenuto ad acquisire gli attestati di partecipazione ai corsi e/o idoneità e a caricarli nella sezione Formazione dell'applicativo Smart Office.

## **Risorse della formazione**

Al fine di poter raggiungere gli obiettivi previsti dai piani della formazione, è necessario mettere in campo risorse, sia umane che economiche:

### **Risorse umane**

- Il Servizio Organizzazione, Progetti Strategici coordina ed elabora il piano generale di formazione;

- Il Servizio Formazione gestisce la formazione obbligatoria del personale in tema di sicurezza;
- I Coordinatori di Area coordinano ed elaborano i piani formativi di Area;
- I Dirigenti di Direzione sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti della Direzione di competenza, nomina dei referenti della formazione;
- I Referenti della formazione, individuati dai rispettivi Dirigenti e adeguatamente formanti, rappresentano il riferimento all'interno della Direzione per tutto ciò che concerne l'attività di formazione trasversale e specialistica.
- I Dipendenti sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione di un questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati;
- I Docenti interni all'Amministrazione mettono a disposizione la propria professionalità competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata anche da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.
- Il CUG e il Comitato Paritetico per l'Innovazione contribuiscono alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno")

#### Risorse finanziarie

CAPITOLO	DESCRIZIONE	COD	DIREZIONE	2024	2025	2026
210/50	CORSI DI FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO PER DIPENDENTI COMUNALI	A21	RISORSE UMANE	100.000,00	100.000,00	100.000,00

Nelle more del confronto sindacale previsto dall'art. 5 del CCNL 2019-2021 vengono pianificate le seguenti attività formative:

Formazione obbligatoria	Dipendenti coinvolti *	Ore complessive previste
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti in base alle diverse responsabilità, a	Variabile in base al corso**

	scadenza delle precedenti certificazioni	
Misure di prevenzione etiche e di comportamento – corso base – Scuola IFEL	Tutti	8,5
La gestione del rischio di corruzione e le misure di prevenzione – corso base – Scuola IFEL	Dirigenti ed Elevanti Qualificazioni	9
Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo – corso intermedio – Scuola IFEL	tutti i dipendenti dei settori ad alto rischio riciclaggio	4,5
Project Management e coaching per Dirigenti e Posizioni di Elevata Qualificazione	25 + 40	da definire
RiForma Mentis (contrasto alle disuguaglianze di genere) - Syllabus	Tutti	1
Codice di Comportamento	Tutti	da definire
Smart Working	Dirigenti, Elevanti qualificazioni che gestiscono personale e Referenti dello Smart Working	2

\* Anche tenendo conto di quanto previsto dal d. lgs. 222/2023, organizzando corsi specifici per dipendenti diversamente abili.

\*\* Entro febbraio 2024 il dirigente della Direzione A72 - DIREZIONE SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO - IMPIANTI TECNOLOGICI, d'intesa con il RSPP, fornirà il piano dettagliato di formazione obbligatoria sulla sicurezza

<b>Formazione trasversale</b>	<b>Dipendenti coinvolti *</b>	<b>Ore complessive previste</b>
Atti Amministrativi	50	da definire
Pacchetto Office a diversi livelli	40	da definire in base ai livelli
Applicativi in uso nell'ente (SIGI, SICRA, JENTE, PBM etc.)	Tutti gli utilizzatori non precedentemente formati	2 h di corso per ciascuna tipologia
PNRR	Dirigenti e funzionari coinvolti nei progetti PNRR	da definire
Formazione sulle competenze di comunicazione per	Su proposta dei Dirigenti	da definire

personale a contatto con il pubblico		
--------------------------------------	--	--

\* Anche tenendo conto di quanto previsto dal d. lgs. 222/2023, organizzando corsi specifici per dipendenti diversamente abili.

E' stato inoltre progettato e pubblicato nella pagina intranet dedicata alla formazione, un kit per il personale neo assunto del Comune di Verona. L'obiettivo è quello di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo di un ente complesso come il Comune di Verona. Nel 2024 si intende rinnovare alcuni dei moduli previsti, sia nel contenuto che nello stile, ed ampliare l'offerta formativa con una serie di moduli, anche in formato digitale, che mirano a fornire i principali riferimenti di base per chi entra a lavorare nell'Ente, tra cui:

- L'organizzazione del Comune di Verona
- Gli strumenti di programmazione
- La valutazione e i sistemi incentivanti
- Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella PA
- La trasparenza nella PA
- Il codice di comportamento

## Indicatori

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	FORMULA	BASELINE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
<b>Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale</b>	Numeratore: un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha completato il periodo di formazione obbligatoria previsto nell'anno di riferimento. Al denominatore viene inserito il numero di dipendenti presenti nel corso dell'anno di riferimento	(N. di dipendenti che hanno completato l'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio)*100	In corso di monitoraggio	80%	82%	85%

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati trasmessi dagli uffici di Controllo Strategico e di Gestione della Direzione Programmazione e Controllo con report semestrali sull’avanzamento degli obiettivi DUP e PDO e Relazione sulla Performance, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.