



COMUNE DI LAVAGNO

PROVINCIA DI VERONA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2022 - 2024

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

SOMMARIO

PREMESSA	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	10
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	14
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	17
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	17
3.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	18
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	19
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	20
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	20
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	21

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022 e successivamente ancora entro il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-204 previsto per il 31.12.2022.

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

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

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

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

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

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

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

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

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
- Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

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

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Lavagno
Indirizzo	Via Piazza, 4
Sito internet istituzionale	https://www.comune.lavagno.vr.it
Telefono	045/8989311
PEC	comune.lavagno.vr@pecveneto.it
Codice fiscale	00267720233
P.Iva	00267720233
Codice Istat	023042
Personale	19 unità
Comparto di appartenenza	Enti locali

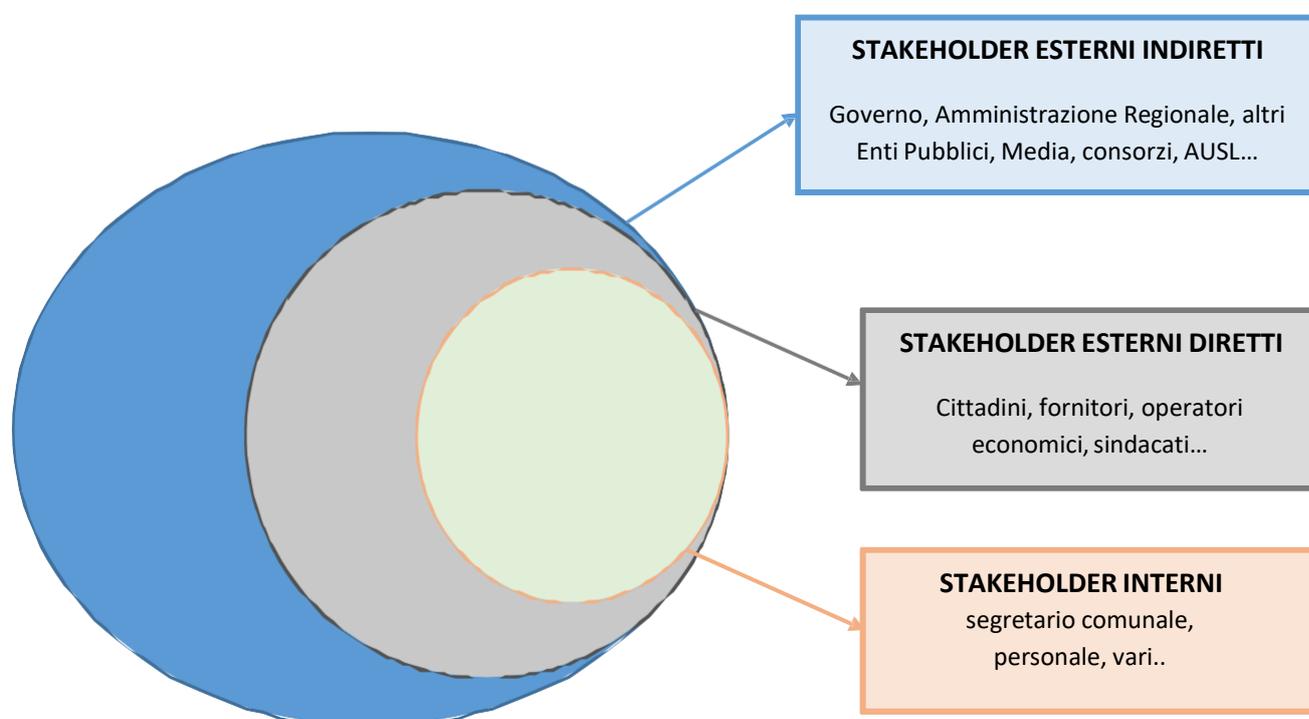
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

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

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

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



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

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 29.07.2019, e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 approvato con deliberazione consiliare n. 69 del 20 dicembre 2021 e aggiornato con deliberazione di C.C. n. 42 del 26.09.2022.

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

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

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

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

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE, PROVVEDITORATO E CONTROLLO DI GESTIONE

In una situazione sociale ed economica complessa, l'azione dell'Amministrazione Comunale ha il compito di interpretare e garantire diritti e risposte alle necessità, assicurando il bene comune attraverso una attenta valutazione dei capitoli di spesa corrente.

TRIBUTI: (inserito nel programma 4) Incremento delle entrate comunali senza una maggiore pressione fiscale, bensì con la prosecuzione di una attenta ricognizione del servizio tributi che sarà improntata alla verifica dell'evasione e dell'elusione dei tributi stessi. Questa sarà possibile attraverso la normalizzazione della banca dati con il nuovo programma unico Siscom, che andrà a sostituire l'attuale gestionale CIV.

GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI:

1. Valorizzazione di Forte San Briccio attraverso iniziative che coinvolgano le associazioni del territorio, grazie all'Associazione All'Ombra del Forte con la quale è in atto un piano di collaborazione.
2. Studiare un possibile utilizzo degli spazi delle ex sede della scuola primaria di San Pietro di Lavagno.
3. Efficientamento dell'impianto di raffrescamento della sede Municipale, attraverso l'utilizzo del contributo investimenti confluito nel PNRR - PNRR M2C4 - INV. 2.2 - CUP E83G22000050001

UFFICIO TECNICO: (inserito nel programma 6)

EDILIZIA PRIVATA

Variante al Piano Assetto del Territorio e conseguente adeguamento del Piano degli interventi con maggiore attenzione alle singole esigenze nel rispetto di una progettazione complessiva che tenga conto anche dei piani degli interventi approvati dalle precedenti amministrazioni. La possibile collaborazione con l'albo dei geometri per avere delle nuove risorse al fine di evadere nei tempi previsti dalla normativa vigente le richieste da parte dei cittadini in materia di edilizia privata.

RISORSE UMANE: (inserito nel programma 10)

Inserimento di due nuove figure nell'attuale organico comunale al fine di migliorare i servizi.

INFORMATIZZAZIONE: (inserito nel programma 2)

1. consolidamento del programma unico Siscom, adottato nel 2021, in modo che gli uffici possano interagire fra di loro e con il pubblico facilitando la circolazione digitale della documentazione.
2. Il collegamento all'anagrafe nazionale (A.N.P.R.) per il download da remoto dei certificati anagrafici.
3. La possibilità di scaricare e stampare i certificati anagrafici da parte degli esercenti del territorio su richiesta dei singoli cittadini.
4. Ampliare il servizio di prenotazione online agli uffici comunali;
5. Realizzazione dei seguenti interventi finanziati dal PNRR con i bandi di Padigitale 2026
 - a) Misura 1.4.3. "Adozione App io" – CUP E81F22000100006;
 - b) Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le Pa locali" – CUP E81C22000100006;
 - c) Misura 1.4.4. "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID-CIE" – CUP E81F22000110006
 - d) Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali" (istanza appena presentata – il cup verrà richiesto in caso di ammissione al finanziamento)

Obiettivi:

Razionalizzare i costi di bilancio nei capitoli di spesa corrente con lo scopo di ottenere maggiori disponibilità finanziarie per garantire più servizi ai cittadini e più contributi alle famiglie.

Facilitare l'accesso a **bandi di finanziamento** pubblici ed europei, a cui possano attingere anche le associazioni del territorio per sovvenzionare i propri progetti.

Favorire il dialogo e la **collaborazione con i Comuni** limitrofi per contenere i costi e ottimizzare i servizi.

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza

POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA

Obiettivi:

Valorizzare il ruolo dell'agente di **Polizia Locale**, sfruttando pienamente le sue potenzialità professionali, come la conoscenza del territorio e il rapporto fiduciario con i cittadini, migliorandone il coordinamento con i Carabinieri. A questo scopo l'attuale responsabile del servizio verrà assegnato a tempo pieno al compito istituzionale sopperendo anche in questo modo al trasferimento di un'unità ad altro ente.

SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA

Installazione di telecamere di osservazione a raggi infrarossi, mobili e fototrappole.

Rendere operativo il Protocollo con la Prefettura per la condivisione delle telecamere con la stazione dei Carabinieri. Promuovere l'attenzione alla sicurezza dei cittadini su tutto il territorio comunale.

Obiettivi:

Aumentare l'**illuminazione** serale nei **parchi e in zone** di maggiore affluenza, con tecnologie a basso consumo. Rafforzare la collaborazione con la Protezione Civile e l'associazione nazionale Carabinieri in Congedo, in particolar modo per il monitoraggio del **torrente "Mezzane"** e l'allertamento della popolazione in caso di emergenza.

Mantenere attiva l'adesione all'associazione "**Avviso Pubblico**", che promuove la cultura della legalità democratica nella politica.

Aderire nell'ambito delle campagne di sensibilizzazione rivolte alla popolazione, in collaborazione con le forze dell'ordine, all'iniziativa di Controllo di Vicinato, in linea con il protocollo d'intesa da sottoscrivere con la Prefettura.

Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio

SCUOLA

Pur prestando attenzione alle risorse a disposizione degli Enti Locali il Comune assicura interventi di sostegno per la promozione e la realizzazione di progetti formativi per i propri studenti.

Un impegno che s'intende continuare a garantire, certi che la scuola pubblica costituisca una risorsa insostituibile per una comunità.

Accanto alle necessità primarie per il funzionamento delle scuole si vuole assicurare alle famiglie la risposta ai bisogni educativi e alla conciliazione dei tempi scuola-lavoro, mantenendo e, per alcuni aspetti, potenziando, i servizi offerti:

- mensa e servizio sorveglianza mensa;
- trasporto
- sorveglianza alunni pre – scuola

Obiettivi:

Promuovere nelle **scuole** progetti, con particolare attenzione ad ambiente, territorio, legalità.

Sottolineare l'importanza dell'educazione civica, per sensibilizzare gli studenti verso comportamenti di **civile convivenza**.

La possibilità di istituire una commissione di **monitoraggio della Mensa Scolastica**, compatibilmente con l'attuale situazione pandemica, composta da rappresentanti dell'amministrazione, dei genitori e del

personale scolastico, per garantire una ristorazione di qualità nelle due Scuole Primarie del territorio, Vago e San Pietro.

Completare la realizzazione di **opere pubbliche** già iniziate e finanziate dalla precedente amministrazione:

- .spogliatoi per la palestra di Vago
- .mensa per la scuola primaria di Vago
- .completamento del nuovo edificio della Scuola Primaria San Pietro (mensa, palestra e gli spazi esterni)
- .termine dei lavori dell'ampliamento della Scuola Secondaria di Lavagno
- .rifacimento della copertura della Scuola Secondaria di Lavagno
- .nuova copertura del piazzale antistante la scuola di musica

A seguito della stipula di accordo per la concessione del finanziamento per PNRR - Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.2 “Piano di estensione del tempo pieno e mense” si procederà alla realizzazione della nuova mensa a servizio della scuola elementare di Vago. CUP – 85E22000070006

Rispondere alle esigenze di richiesta di doposcuola o supporto allo studio pomeridiano, potenziando la collaborazione con e fra le associazioni o i gruppi spontanei di volontariato attraverso il riconoscimento di contributi dedicati.

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Obiettivi:

Valorizzare la **biblioteca** nella sua funzione di:

- servizio di prestito di libri e dvd
- servizio di interprestito dalle altre biblioteche del Sistema Bibliotecario Provinciale
- sede di attività per tutti i cittadini quali: eventi di lettura guidata, incontri con autori, conferenze, dibattiti, eventi culturali
- luogo di aggregazione e socializzazione
- realtà che opera in coordinamento con la scuola per progetti di lettura con alunni e ragazzi.

e le **sale civiche** nella loro funzione di:

- sede di attività per tutti i cittadini quali: riunioni, eventi culturali, conferenze, dibattiti; incontri
- luoghi di aggregazione.

Mappare i sentieri comunali e pianificarne la segnalazione e la manutenzione, per promuovere la conoscenza del territorio.

Valorizzare i punti panoramici e di maggior bellezza con **installazioni attrattive**.

Completare la realizzazione del progetto di recupero di **Forte San Briccio** con l'ausilio dei fondi del “Decreto Bellezza”, valorizzando, inoltre, l'opera dei volontari e sostenendone le attività.

Collaborazione con l'ufficio I.A.T. EST VERONESE per l'attività di promozione turistica sul territorio.

Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

SPORT E TEMPO LIBERO

Sostenere le attività sportive ed incentivare l'assunzione di corretti stili di vita per promuovere il benessere psico-fisico dei cittadini.

GIOVANI

Dar vita ad azioni ed interventi che offrano ai giovani mezzi, opportunità, strumenti, possibilità e percorsi per vivere in modo pieno e positivo la transizione alla vita adulta, intesa come condizione di maggior autonomia e status di piena cittadinanza, con relativi diritti e doveri.

Obiettivi:

Implementare gli attuali regolamenti per la gestione delle **palestre** comunali e degli **impianti sportivi** esistenti, per sviluppare e favorire il settore giovanile delle associazioni locali anche mediante l'assegnazione di contributi.

Consolidare il servizio dello sportello **Informagiovani** e **Sportello lavoro**.

Visto la positiva esperienza si propone l'attuazione di due progetti di Servizio Civile Regionale che potranno in essere le seguenti iniziative:

- progettazione e realizzazione di attività culturali e artistiche;
- interventi educativi nelle scuole e laboratori pomeridiani per alunni (in estate affiancamento nelle attività educative nei centri estivi);
- laboratori di conversazione in italiano con persone di origine straniera;
- supporto nell'azione di potenziamento delle politiche giovanili;
- supporto al servizio sociale per gli interventi in particolare per minori e anziani.

Valorizzare il raggiungimento della maggiore età dei cittadini, con la consegna di una copia della Costituzione Italiana.

Sensibilizzare i neo-maggiorescenti rispetto alla possibilità della donazione di sangue, organi e midollo osseo coinvolgendo anche le associazioni del territorio che si occupano di tali ambiti di volontariato.

Creare un riconoscimento annuale da attribuire a cittadini che si siano distinti per meriti sociali, sportivi, scolastici, culturali o artistici

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO

Promuovere ed incentivare l'utilizzo del territorio in modo responsabile.

Favorire una adeguata pianificazione che miri ad evitare gli sprechi ed incoraggi la valutazione del recupero dell'esistente.

Obiettivi:

Analizzare le lottizzazioni approvate, i cui lavori devono ancora iniziare, cercando di agevolare uno sviluppo organico e sostenibile delle tre frazioni, eventualmente rimodulando gli accordi presi, con obiettivi di:

1. Contenimento del **consumo di suolo** non ancora urbanizzato;
2. Stimolo al **recupero edilizio**;

3. Incentivo alla **riqualificazione urbana**;
4. Prosecuzione ad investire nell'abbattimento delle **barriere architettoniche**.

Ripensare l'edilizia in un'ottica di **sostenibilità ambientale**, anche attraverso la proposta di specifici bandi di raccolta delle manifestazioni d'interesse.

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Migliorare l'ambiente e la qualità della vita:

- Arricchendo il verde comunale tramite l'iniziativa **"Un albero per ogni nato"** e **"ridiamo il sorriso alla Pianura Padana"**;
- Potenziando la campagna di contrasto alla diffusione della **zanzara tigre**;
- Intervenendo presso gli enti competenti per la **pulizia dei corsi d'acqua**;
- individuando nuove aree per **orti comunali** qualora necessario;
- Sensibilizzando i cittadini sul tema della pulizia degli **spazi comuni**.
- Realizzando **colonnine di ricarica** per mezzi elettrici.
- Curando il patrimonio urbano arboreo
- migliorando le aree cani esistenti.

Sostenere e potenziare il già elevato livello di raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Valutare, tramite il coinvolgimento dei cittadini, l'attivazione della raccolta del **verde porta a porta**, con distribuzione dei bidoni appositi per le famiglie che ne faranno richiesta.

Valutare la possibilità di introdurre il conferimento dei materiali inerti nell'**isola ecologica**.

Promuovere l'economia circolare, coinvolgendo le associazioni del territorio, per riutilizzo e recupero di oggetti e materiali.

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

Avviare una valutazione complessiva sulla viabilità del Comune, affidandola ad uno studio professionale, in un'ottica di adeguamento dell'impianto viario, attivando, eventualmente, una pianificazione sovracomunale. Porre in essere il progetto **"TERSO"** (Territori Sostenibili) ideato e strutturato per garantire il monitoraggio costante e duraturo di significativi parametri ambientali (flussi veicolari, qualità dell'area, e livelli di rumore ...) e della loro correlazione in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 volte a sollecitare un preciso impegno nel monitoraggio e nella raccolta di dati per favorire processi di sostenibilità ambientale a contrasto dei cambiamenti climatici e dei grandi rischi ambientali che pesano quotidianamente sulla vita di tutti.

Obiettivi:

Completare la realizzazione di **opere pubbliche** iniziate e già finanziate:

1. allargamento Via Benedetti – San Briccio;
2. allargamento Via Roma – San Pietro;
3. deviazione Via Dugal – San Pietro;
4. recupero cisterna Ipogea e riqualificazione della piazza San Briccio

5. rivalutazione di un fabbricato da destinare a fini culturali il quale permetterà anche un collegamento tra la zona grattacielo e la statale - Vago

Missione 11 - Soccorso civile

Coordinare le attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali.

Attivare le attività anche in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia.

Obiettivi:

A tale missione, in ambito strategico si può ricondurre alla convenzione in essere con la Protezione Civile. Porre in essere attività di promozione rivolta ai cittadini per l'adesione all'associazione Protezione Civile

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Obiettivi:

Gestire in modo trasparente le risorse economiche statali per gli aiuti alle persone in difficoltà tramite la piattaforma "Il soldo".

Rafforzare e sostenere gli anziani mediante forme di assistenza:

- Pasti a domicilio;
- Assistenza domiciliare;
- Assistenza per il trasporto mediante collaborazione con "Fevoss" o altre associazioni.

Dialogare con enti quali: istituto comprensivo, parrocchie, forze dell'ordine, ULSS, per progetti riguardanti il disagio giovanile.

Pubblicizzare il 5 per mille legando i fondi a progetti sociali specifici.

Contribuire per le spese di trasporto per le cure termali a Sirmione.

Gestire l'**Albo delle associazioni** del Comune di Lavagno, per valorizzare le realtà presenti nel nostro territorio e metterle più facilmente in rete, agevolando i progetti proposti.

Promuovere progetti di sensibilizzazione ai temi della **diversità**, coinvolgendo e sostenendo le associazioni di volontariato e le scuole.

Opere pubbliche:

Ampliamento cimitero – Vago

Completamento ampliamento cimitero – San Pietro

2.2 Performance

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

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

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

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

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

del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli

obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Il Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 27 luglio 2022 riporta la seguente presentazione e i seguenti obiettivi per ciascun Settore.

Con il D. Lgs. 150/2009 (cd. "riforma Brunetta"), modificato ed aggiornato dal "decreto Madia" (D. Lgs. 74/2017), la misurazione e la valutazione della performance sono inserite in un processo ciclico, il cosiddetto "ciclo della performance", che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio durante il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. A conclusione, i risultati sono rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi. La fase di pianificazione degli obiettivi è sempre sviluppata in coerenza con gli Indirizzi Generali di Governo, che costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tali indirizzi che si collega poi la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011. Nel DUP, approvato dal Consiglio del Comune sono illustrati, sulla base delle linee programmatiche dell'Amministrazione, gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione. Questi ultimi, inoltre, sono articolati in obiettivi operativi, di durata al massimo triennale.

Il DUP costituisce presupposto necessario e guida strategica per tutti gli altri documenti di programmazione, tra i quali il Piano Esecutivo di Gestione, con il quale gli obiettivi operativi da realizzare vengono ripresi ed assegnati ai responsabili delle strutture, con le relative risorse. Secondo le disposizioni normative che, con l'introduzione del sistema contabile armonizzato hanno modificato l'articolo 169 del D. Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione deve contenere in maniera organica il Piano delle Performance, individuato dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, quale documento programmatico triennale che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture. Nel Piano, gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono assegnati alle strutture competenti alla loro realizzazione ed individuati per ciascuno di essi gli indicatori per la misurazione dei risultati ottenuti. Con il Piano delle Performance quindi, ad ogni obiettivo operativo vengono fatti discendere uno o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza. Inoltre vengono individuate le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni struttura. Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili delle strutture ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica degli stessi. La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del "ciclo della performance", formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

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

- outcome;

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

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

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

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

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

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

OBIETTIVI SETTORE I - "DEMOGRAFICI-SERVIZI ALLA PERSONA"

- 1) ATTIVAZIONE PASTI A DOMICILIO PER ANZIANI
- 2) ATTIVAZIONE DEI SERVIZI APP IO COLLEGATI AL SERVIZIO DEMOGRAFICO E SERVIZI CIMITERIALI
- 3) PRENOTAZIONE APPUNTAMENTI ON-LINE PER RILASCIO CIE
- 4) REVISORE REGOLAMENTO DI POLIZIA MORTUARIA
- 5) STIPULAZIONE NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI E TRASPERIMENTO DELLE SALME IN DEPOSITO PROVVISORIO A SEGUITO AMPLIAMENTO CIMITERO DI SAN PIETRO

OBIETTIVI SETTORE II – "AFFARI GENERALI – SEGRETERIA – CED – FINANZIARIA E DEL PERSONALE

- 1) PA DIGITALE 2026 – PARTECIPAZIONE AI BANDI E RELATIVA GESTIONE ECONOMICA ED ORGANIZZATIVA
- 2) ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'
- 3) ADOZIONE DEL REGOLAMENTO DELLA PERFORMANCE
- 4) COMPLETAMENTO DEL PROGETTO "SMARTHEA"
- 5) PROSEGUIMENTO DELL'ATTIVITA' DI SISTEMAZIONE DELL'ARCHIVIO COMUNALE

OBIETTIVI SETTORE III – "SUAP – COMMERCIO – TRIBUTI – CULTURA – ISTRUZIONE"

- 1) PREDISPOSIZIONE DELLO SPORTELLO DEL CONTRIBUENTE E ATTIVAZIONE DEI SERVIZI APP IO PER IL SERVIZIO TRIBUTI E CULTURA

- 2) GESTIONE DELL'ITER DELL'ISTANZA DEL NUOVO PARCO COMMERCIALE IN ZAI LEPIA
- 3) ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EVENTI "ESTATE TEATRALE 2022"
- 4) RECUPERO EVASIONE TARI PER GLI ANNI DAL 2019 AL 2021
- 5) RECUPERO EVASIONE IMU CON AUMENTO DEGLI AVVISI EMESSI DEL 20%

OBIETTIVI SETTORE IV – "EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA"

- 1) INSERIMENTO E FORMAZIONE DELLA NUOVA FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
- 2) ATTIVAZIONE SIT – SISCOM
- 3) VARIANTE AL PIANO DEGLI INTERVENTI PER CONTENIMENTO DEL SUOLO
- 4) VARIANTE AL PIANO DEGLI INTERVENTI CENTRI STORICI
- 5) TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA' - REALIZZAZIONE NUOVO PIANO DELLA MOBILITA'

OBIETTIVI SETTORE V – "EDILIZIA PUBBLICA E LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – ECOLOGIA"

- 1) RILASCIO TAGLI STRADA ENTRO 28 GIORNI DAL RICEVIMENTO
- 2) GESTIONE OPERE PUBBLICHE – MIGLIORAMENTO DELLE TEMPISTICHE
- 3) REALIZZAZIONE RETE DI INFRASTRUTTURE DI RICARICA PER I VEICOLI ELETTRICI
- 4) PARTECIPAZIONE AI BANDI PNRR
- 5) INSERIMENTO E FORMAZIONE DELLA NUOVA FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

OBIETTIVI SETTORE VI – "POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE"

- 1) TUTELA DEI DISABILI
- 2) VIGILANZA DEL TERRITORIO PER ORDINE E SICUREZZA PUBBLICA

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio 2022/2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 13 aprile 2022

Il Piano è strutturato in 5 documenti : Il piano vero e proprio, la Mappatura processi, l'analisi dei rischi, l'individuazione e programmazione delle misure e l'individuazione delle principali misure per aree di rischio

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

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

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

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

A. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

- B. AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
- C. CONTRATTI PUBBLICI
- D. CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI
- E. GESTIONE DEI RIFIUTI
- F. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
- G. GOVERNO DEL TERRITORIO
- H. INCARICHI E NOMINE
- I. PIANIFICAZIONE URBANISTICA
- J. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- K. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICODIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO,

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

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

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

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

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

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

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

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;

le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Le misure generali applicate sono le seguenti:

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

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

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

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

Il monitoraggio dei processi verrà svolto indicando per ogni procedimento:

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

Trasparenza

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

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

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

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

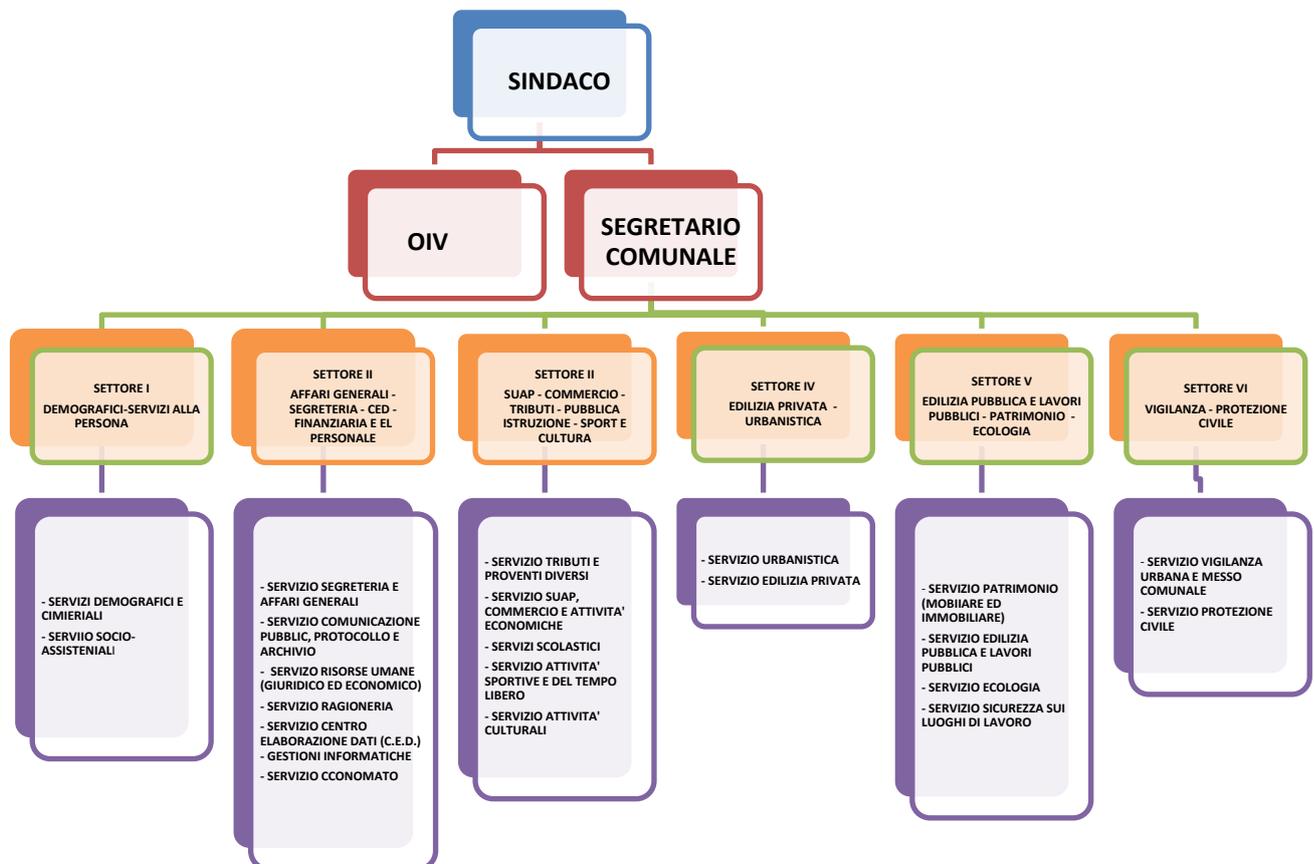
l'Amministrazione e il cittadino.

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

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Con deliberazione della Giunta Comunale n. 163 del 01 dicembre 2022 è stato approvato il nuovo funzionigramma del Comune di Lavagno che prevede n. 6 Settori.

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 156 del 26/11/2021 e prevede un organico di 23 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024

Cat. prof.	Profilo professionale	n. posti	di cui coperti	di cui vacanti
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	2	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4	3	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	1	0
	TOTALE CAT. D1	8	6	2
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/TECNICO	7	6	1
C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2	2	0
	TOTALE CAT. C1	9	8	1
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	0
B3	OPERAIO	1	1	0
	TOTALE CAT. B3	5	5	0
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	22	19	3

3.2 Piano delle azioni positive

il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 è stato approvato dal Comune di Lavagno con deliberazione di G.C. n. 147 del 10 novembre 2022.

L'Amministrazione Comunale di Lavagno individuato le seguenti azioni positive da attivare:

FORMAZIONE

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori con disabilità. A tal fine verrà dato stimolo ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti;
- 2) Predispone riunioni con ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa al fine di monitorare la situazione del personale, pianificare la formazione annualmente e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

ORARI DI LAVORO

- 1) Sperimentare nuove forme di orario flessibile, con attenzione al part-time;
- 2) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale o aspettativa, anche per poter permettere rientri anticipati.

ACCESSO AL LAVORO

- 1) Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- 2) Redazione di bandi di concorso, di mobilità e di selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo del genere sia maschile che femminile.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

- 1) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- 2) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 3) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

INFORMAZIONE

- 1) Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Direzione sul tema delle pari opportunità.

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Come la recente pandemia ha fatto diventare lo smart working o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

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

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

Il Comune di Lavagno (VR) ha individuato le linee operative in materia di lavoro agile attraverso la determinazione del responsabile del Settore Personale n. 94 del 26 marzo 2020 avente ad oggetto: "Definizione delle linee operative in materia di lavoro agile", individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile e dei dipendenti da assegnare alle stesse ai sensi dell'art. 263 del D.L n.34/2020, convertito, con modificazione dalla L. 77/2020, Decreto del ministero per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

Nelle more della effettiva regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Lavagno, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

Dato il numero limitato di personale dipendente presente in Organico presso il Comune di Lavagno, nessun dipendente ad oggi effettua la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, bensì la stessa è stata

prestata esclusivamente con i termini e le modalità previste dal protrarsi dell'emergenza sanitaria da covid.19.

3.4 Piano triennale del fabbisogno di personale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 26 novembre 2021 è stato approvato il fabbisogno triennale del personale dipendente 2022/24, nei termini che seguono:

ANNO	N.	FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2022	1	Istruttore Direttivo Tecnico D1	Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità
2022	1	Istruttore Direttivo (Assistente Sociale) D1 - a decorrere dall'eventuale data di cessazione di contratto di appalto con cooperativa	Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità
2022	1	Istruttore Amministrativo C1 per ufficio Servizi Demografici e Sociali	Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità
2023		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario	
2024		Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario	

Sezione 4 - Monitoraggio

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

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

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

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche da parte del Responsabile dell'Area Amministrativa e del RPCT.

Il Piano delle azioni positive prevede verifiche da parte del Responsabile dell'Area Contabile soprattutto al momento di effettuare le assunzioni del personale dipendente.