



COMUNE DI ILLASI

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	12
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	16
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	19
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	19
3.2 PIANO DELLE AZIONI POZITIVE	20
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	21
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	21
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	21
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	22

PREMESSA

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

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

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

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

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

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

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

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

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

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
- Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, 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 Illasi 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 Illasi
Indirizzo	Piazza Libertà 1
Sito internet istituzionale	https://www.comune.illasi.vr.it
Telefono	0457830411
PEC	protocollo.comune.illasi.vr@pecveneto.it
Codice fiscale	00233530237
P.Iva	00233530237
Codice Istat	023039
Personale	16 unità
Comparto di appartenenza	Enti locali

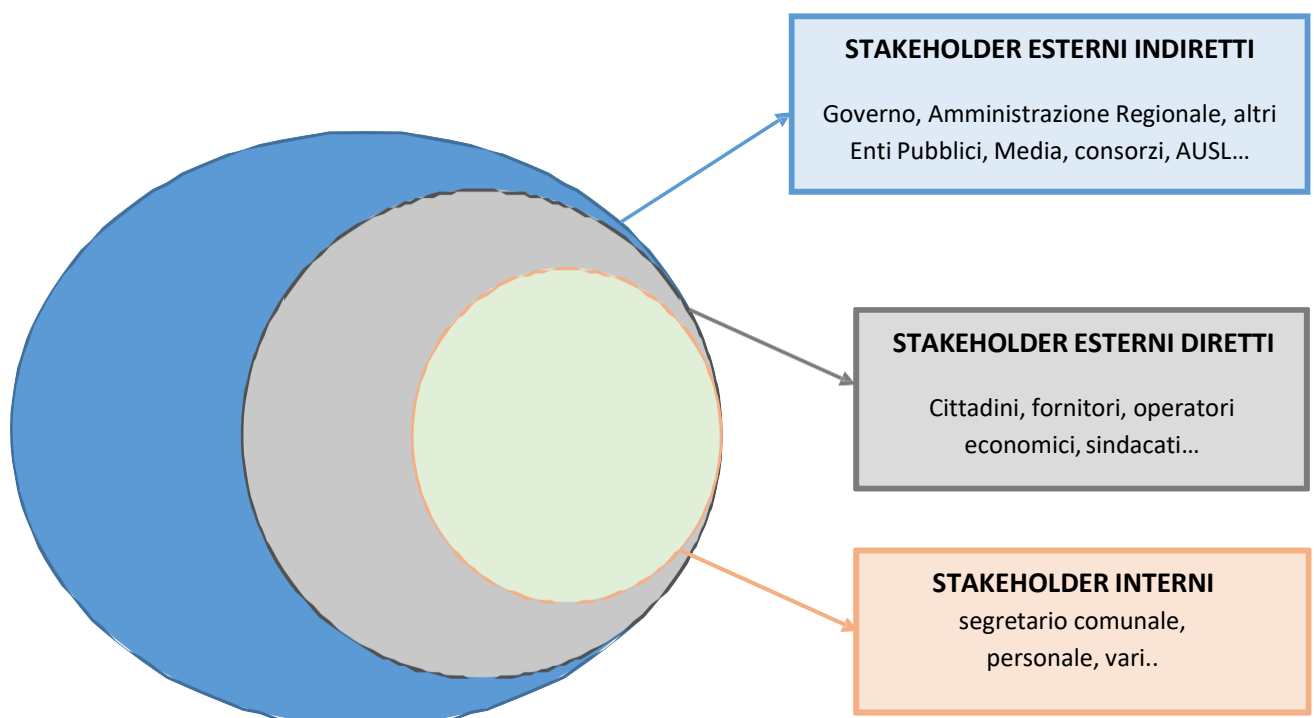
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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. 50 del 06 novembre 2017, e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 approvato con deliberazione consiliare n. 12 del 23 aprile 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 Illasi (VR).

POLITICA DELLE RISORSE

- politica tributaria equilibrata,
- politica tariffaria mirata,
- accertamento della evasione e della elusione,
- tendenza al congelamento delle imposte,
- applicazione del principio in base al quale "chi usa i servizi li deve pagare",
- differenziazione delle tariffe con possibilità di riduzione o esenzione a carico comunale per la copertura di bisogni vitali, reali, accertati,
- tendenziale determinazione della Tassa Rifiuti in base alla quantità e qualità dei rifiuti conferiti,
- istituzione di sgravi legati alla raccolta differenziata,
- utilizzo di tutte le opportunità offerte da leggi o provvedimenti istituzionali

POLITICA DI SOLIDARIETÀ E DI INFORMAZIONE SANITARIA

- eliminazione della povertà assoluta e provvedimenti per il superamento della povertà relativa
- il sostegno comunale deve avere carattere temporaneo e gli interventi devono mirare al raggiungimento della autonomia della persona o della famiglia,
- gestione oculata delle risorse,
- riconoscimento dei bisogni effettivi tramite istruttorie puntuali,
- segretariato sociale e organizzazione dei servizi ai singoli e alle famiglie (sostegno economico temporaneo, casa, lavoro, pensioni, accompagnamento, Interventi per problemi psichici e tossicodipendenze),
- assistenza ai minori (mense, recupero, centro diurno estivo, doposcuola, affidi, prevenzione, trasporti, asilo nido),
- assistenza agli anziani (assistenza domiciliare, pasti, ricoveri, telesoccorso, residenze sanitarie, vacanze e attività di tempo libero),
- assistenza ai diversamente-abili (attività domiciliare, trasporti, inserimento al lavoro, vacanze estive, segretariato), anche con progettualità che guardano all'età matura, della persona (il Dopo di Noi),
- erogazione delle prestazioni essenziali come servizi dovuti,
- coinvolgimento partecipativo del volontariato,
- sviluppo dei rapporti inter-istituzionali e partecipazione attiva al Consorzio Intercomunale per i Soggiorni Climatici,
- collaborazione con l'I.P.A.B. 'Baldo Sprea' e con la Scuola Materna 'Ai Nostri Caduti' finalizzata alla migliore qualità dei servizi erogati, anche attraverso intese di programmazione di nuovi servizi sul territorio,
- informazione, sensibilizzazione e servizi nell'ambito della prevenzione sanitaria

POLITICA DELLA CONVIVENZA E DELLA SICUREZZA

- gli amministratori pubblici devono assicurare la disponibilità personale e la fruibilità delle strutture municipali, compatibilmente con lo svolgimento delle attività d'ufficio,
- i rapporti interpersonali, la pacifica convivenza, l'amicizia, l'interesse e l'aggregazione dei cittadini, devono essere valorizzati e promossi con opportune iniziative nelle scuole, nelle famiglie e nella collettività,
- deve essere redatto e distribuito un "foglio informativo periodico" e deve essere approntata una corretta comunicazione mediata anche dai canali social che rappresenti un riferimento per rendere visibile ai cittadini l'attività amministrativa,
- è necessario che i contenuti dei Regolamenti comunali siano promossi, conosciuti e condivisi dai cittadini,
- è importante il sostegno al Gruppo di Protezione Civile e alle strutture superiori di Protezione Civile
- è importante la collaborazione stretta dell'amministrazione con le forze dell'ordine finalizzata ad un effettivo presidio del territorio,
- è importante l'apertura ad iniziative finalizzate a proteggere la comunità e scoraggiare l'illegalità,
- è opportuno ampliare, in collaborazione con l'Unione dei Comuni, i dispositivi di rilevazione visiva in alcuni punti critici (telecamere e fototrappole), per contrastare i fenomeni di abbandono di rifiuti e di danneggiamento delle strutture e attrezzature pubbliche,
- operare in collaborazione con tutti gli interessati per garantire la efficienza e la sicurezza degli accessi negli edifici pubblici (scuole, asili, uffici, ecc.) ,
- applicazione delle recenti disposizioni legislative in materia di sicurezza,
- la Polizia Municipale e le Forze dell'ordine sono al servizio dei cittadini e come tali devono offrirsi per avere la collaborazione attiva della comunità,
- il personale di Polizia deve essere riferimento d'informazione, consultazione, aiuto e sicurezza per i cittadini,
- impegno ad assicurare il rispetto dei limiti di velocità in tutto il territorio comunale,
- affissioni fuori posto, scritte sui muri, esibizioni di intolleranza, devono essere immediatamente perseguite ed eliminate,
- nel rispetto della privacy devono essere verificate con attenzione tutte le situazioni di rischio potenziale per i singoli cittadini o per la collettività, ® i nuovi residenti devono avere degli Uffici Comunali la documentazione e le informazioni per il migliore inserimento nella comunità,

- le situazioni che evidenziano necessità d'intervento devono essere prontamente e con discrezione segnalata alla Polizia Municipale, all'Ufficio Sociale, alle forze dell'Ordine

POLITICA DI SVILUPPO

- la redazione dello strumento urbanistico operativo, il Piano degli Interventi, che seguirà all'approvazione del P.A.T. Da parte delle amministrazioni competenti, Regione e Provincia,
- il Piano dell'Illuminazione per il Contenimento dell'inquinamento Luminoso (PICIL),
- il piano di azione per immaginare insieme il nostro spazio del futuro, recuperando la conoscenza delle radici e delle tradizioni, il potenziamento dei servizi interni ed esterni,
- l'attivazione di nuovi collegamenti con la Camera di Commercio, per il tramite dell'Unione dei Comuni, nell'ottica dello Sportello Unico Attività Produttive,
- la formazione del personale, anche in vista del riordino istituzionale che prevede il trasferimento di funzioni dalle Province ai Comuni o alle Unioni di Comuni,
- l'assistenza agli operatori del commercio, dell'Artigianato e dell'Industria alle informazioni per l'accesso ai finanziamenti o alle agevolazioni offerte alle imprese come fondi europei, regionali o tramite Camera di Commercio,
- la difesa dalla tipicità e della qualità della produzione locale,
- il sostegno all'accorpamento dei vigneti e al potenziamento delle dotazioni per le pratiche collinari e di cantina,
- la partecipazione a sodalizi e forme associative per la promozione dei prodotti locali e della enogastronomia,
- lo sviluppo dell'agricoltura di pianura favorendo l'attività agrituristica e territoriale,
- la promozione della ricerca applicata per la viticoltura e la frutticoltura,
- il sostegno alle piccole attività commerciali,
- azioni per la promozione dell'immagine dei luoghi pubblici e l'avanzamento economico
- la promozione di manifestazioni per la valorizzazione dei prodotti e delle attività locali,
- il sostegno e coordinamento della Pro Loco e delle Associazioni attive in campo turistico,
- l'attenzione per investitori privati, associazioni ed enti promotori d'iniziativa a rilevanza locale e territoriale

POLITICA DEI SERVIZI E DELLA QUALITÀ'

- attenzione alle nuove esigenze della comunità che si evolve,
- istituzione di nuovi servizi utili,
- impegno organizzativo finalizzato alla qualità,
- verifica della qualità percepita e della soddisfazione dell'utenza tramite indagini periodiche mirate,
- impiego di mezzi e tecnologie adeguati,
- ottimizzazione delle risorse impegnate,
- corretta partecipazione degli utenti alla copertura dei costi,
- coinvolgimento dell'associazionismo e del volontariato,
- sviluppo dei servizi in rete,
- - creare collegamenti locali con enti e istituzioni esterne,
- rapporti con le autolinee pubbliche e private per il monitoraggio della qualità dei trasporti delle persone,
- vigilanza sui servizi prestati da consorzi, enti od organismi sovracomunali

POLITICA DELLA ISTRUZIONE, DELLA CULTURA DELLO SPORT E DELLE ATTIVITÀ DI LIBERA SCELTA NON LAVORATIVE

- fornire strutture, mezzi e sostegno ad una attività scolastica all'altezza dei tempi in ogni ordine educativo (materna, elementare, media) con particolare attenzione alla didattica impostata sulle nuove tecnologie,

- assicurare la qualità dei servizi scolastici (mense, trasporti, pre-scuola con personale qualificato, ecc.),
- arricchire l'attività formativa con mirati programmi extracurricolari,
- promuovere e sostenere lo studio e le attività musicali, artistiche e tecniche,
- proporre nuovi contenuti per l'educazione civica, intesa come educazione ai diritti umani delle persone e dei popoli, alla pace e alla legalità,
- promuovere la formazione, l'informazione e l'orientamento dei giovani,
- promuovere e sostenere l'associazionismo locale a carattere culturale, anche con manifestazioni dialettali,
- promuovere nelle scuole e nella società l'educazione civica e la necessità di buoni rapporti tra le persone,
- sviluppare i servizi bibliotecari e le opportunità multimediali di informazione e cultura,
- celebrare le ricorrenze civili e religiose promuovendo ogni iniziativa di arricchimento culturale,
- intensificare i rapporti con le comunità italiane ed estere legate da affinità culturali, storiche, religiose,
- riconoscere pubblicamente persone meritevoli in attività sociali, culturali, economiche e di promozione del paese,
- promuovere la conoscenza della storia degli usi e delle tradizioni locali,
- realizzare le strutture necessarie, incentivare le diverse pratiche e sostenere l'associazionismo sportivo,
- creare la disponibilità di nuovi spazi verdi per lo svago dei minori e per l'incontro degli adulti,
- conservare, valorizzare e far conoscere i monumenti e le testimonianze della tradizione locale

POLITICA AMBIENTALE

- la manutenzione e incremento del verde pubblico,
- la pulizia dell'ambiente urbano ed extraurbano,
- i trattamenti mirati contro parassiti e roditori,
- il servizio di raccolta dei Rifiuti Solidi Urbani presso gli utenti differenziando le diverse tipologie,
- l'incremento della raccolta differenziata,
- il continuo miglioramento degli standards dell'ecocentro comunale,
- l'incremento delle dotazioni ecologiche per le strade, le piazze, gli spazi verdi,
- l'incentivazione per l'adozione delle tecnologie per il risparmio energetico (pannelli solari, isolanti, dispositivi a basso consumo ecc.),
- l'informazione e istruzione dei cittadini all'uso dei servizi offerti,
- il controllo del traffico veicolare adottando tecnologie idonee alla riduzione della velocità veicolare,
- il decentramento del traffico pesante dal tratto urbano delle strade provinciali n. 10 'della Val d'Illesi' e n. 37/a 'dei Ciliegi', attraverso il presidio della programmazione della strada provinciale in variante da parte di Provincia, Regione e Veneto Strade,
- il miglioramento dell'assetto idraulico del torrente Illasi e il monitoraggio della manutenzione degli argini e dell'alveo, azioni che sono di competenza della Regione Veneto — Ufficio del Genio Civile
- la chiusura delle piazze e la regolazione adeguata della viabilità circostante,
- la promozione dell'uso della bicicletta e la collocazione di idonee attrezzature,
- il controllo della rumorosità generata dal traffico e dalle attività,
- la tutela della quiete e il rispetto dei limiti di rumorosità nell'ambito con possibilità di deroga solo ed esclusivamente per iniziative rigorosamente regolamentate e autorizzate con finalità di pubblico interesse,
- la verifica della qualità dei servizi erogati dalla società di servizio idrico,
- la verifica della qualità del servizio di depurazione delle acque di scarico,
- la conservazione del verde privato,
- la promozione dell'educazione ambientale nelle scuole e nella cittadinanza,
- il miglioramento degli spazi verdi attrezzati per gli animali da compagnia,
- l'attiva collaborazione con gli enti territoriali preposti alla difesa ambientale,
- l'esercizio consono dell'attività venatoria e la protezione della fauna nell'area del Monte Garzon.

POLITICA URBANISTICA

- la pianificazione dell'uso territoriale deve essere coerente con tutte le politiche di sviluppo della nostra comunità,
- la tutela e la valorizzazione della collina nell'ambito della programmazione dello sviluppo rurale attraverso il Gruppo di Azione Locale "Baldo Lessinia";
- la promozione e il sostegno ai consorzi delle strade vicinati
- la tutela e il restauro ove necessario e la valorizzazione dei monumenti, dedicando gli spazi recuperati ad attività utili per la comunità e compatibili con le strutture monumentali,
- la conservazione degli edifici e degli elementi architettonici individuati da studi ad hoc come meritevoli, in tutto il territorio comunale e con particolare attenzione al nucleo abitato e al centro storico attraverso il ricorso al "Piano del Colore" e l'aggiornamento della disciplina giuridica relativa,
- il recupero del patrimonio edilizio urbano esistente,
- la qualità estetica dell'arredo urbano, delle insegne, della cartellonistica con l'aggiornamento del "Piano Generale della pubblicità",
- le ricostruzioni e le nuove edificazioni devono essere bene inserite nel contesto in cui si trovano e devono, ove possibile, avere ricoveri o spazi per gli automezzi,
- l'incentivo alla localizzazione dei nuovi insediamenti produttivi fuori del nucleo abitato, preferibilmente nell'area già individuata a sud dell'abitato di Illesi, oppure in altre aree idonee, individuate in accordo con le categorie interessate,
- l'uso di territorio esterno all'abitato che dovrà fare seguito all'esaurimento delle zone di completamento e comunque dovrà essere rispondente alla tendenza di sviluppo demografico della comunità,
- l'edilizia popolare deve realizzarsi in modo armonico all'interno di nuclei residenziali,
- dovranno essere implementati e sviluppati i tratti pedonali e ciclabili, soprattutto per promuovere il collegamento leggero tra la frazione di Cellore e il capoluogo di Illesi in accordo coi residenti.

POLITICA DEGLI INVESTIMENTI

La pianificazione degli investimenti sarà volta a:

- prevedere attività urbanistica e opere cimiteriali in grado di portare risorse,
- ricorrere al credito in misura tale da non sottrarre eccessive risorse alle necessità correnti,
- verificare e aggiornare la pianificazione esistente in accordo con l'evoluzione della comunità, stabilire le priorità interpretando le esigenze quotidiane e di sviluppo,
- decidere gli interventi avvalendosi di studi puntuali e di fattibilità,
- sviluppare rapporti istituzionali finalizzati al reperimento di contributi o finanziamenti esterni,
- verificare le proprietà comunali e procedere alla alienazione di ciò che non serve destinando i proventi ad opere di pubblica utilità.

INTERVENTI PREVISTI NEL QUINQUENNIO

- Nuovo polo scolastico unitario, con riserva di spazi anche per usi al di fuori dell'attività formativa,
- ampliamento e razionalizzazione del polo sportivo di Piazzale Olimpia, con riqualificazione dell'area del campo di calcio di Via Valverde,
- messa in sicurezza del sito di abbandono dei rifiuti in località Bocca Scalucce, adeguamenti degli impianti tecnologici negli edifici e nelle strutture di proprietà comunale,
- eliminazione delle barriere architettoniche nelle aree e nelle strutture pubbliche,
- interventi straordinari nei cimiteri di capoluogo e frazione, nelle aree verdi attrezzate e per l'arredo urbano.

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. 42 del 19 maggio 2022 riporta la seguente presentazione e i seguenti obiettivi per ciascuna area.

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

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

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

sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

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

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

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

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

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

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

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa

definita in via generale nel DUP e nel presente PDO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

OBIETTIVI TRASVERSALI

- 1) Aggiornamento delle sezioni di “Amministrazione Trasparente” di competenza.
- 2) Rispetto della tempestività nei pagamenti.
- 3) Contemperamento delle esigenze di continuità dei servizi con quelle dei dipendenti, ivi comprese quelle familiari e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA

- 1) Emergenza Covid-19, gestione e corretta contabilizzazione dei fondi Covid.
- 2) Recupero tributario coattivo annualità pregresse. Anni 2014 e 2015 riscossione coattiva e dal 2016 al 2019. Avvio attività per solleciti pagamenti con avviso rinforzato per recupero.
- 3) Predisposizione del Piano di fabbisogno del personale per assunzione di nuovo personale secondo gli strumenti previsti dalla legge.

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

- 1) Adempimenti elezioni amministrative e referendum. Elaborazione dei provvedimenti necessari all’adempimento.
- 2) Verifica tramite piattaforma GEPI dei requisiti per la concessione del reddito di cittadinanza. Verifica dei requisiti di residenza anagrafica nell’ente (ultimi 10 anni) per il 100% dei soggetti segnalati dalla piattaforma e trasmissione esito tramite piattaforma nell’anno di riferimento.
- 3) Mantenimento e implementazione sistema Pago PA. Garantire all’utente la fruibilità del servizio. Adeguamento del sito istituzionale dell’ente alla nuova modalità di pagamento.

OBIETTIVI AREA TECNICA

- 1) Settore edilizia privata – Aggiornamento dei registri cartacei delle istanze edilizie in formato digitale.
- 2) LEGGE n.234 del 2021, di attribuzione per gli anni 2022 e 2023, ai comuni di contributi per investimenti finalizzati alla manutenzione straordinaria delle strade comunali, dei marciapiedi e dell’arredo urbano – Importo di € 25.000 – Interventi di manutenzione straordinaria alla viabilità comunale.
- 3) Decreto Ministeriale del 30 gennaio 2020 di attribuzione dei contributi per investimenti destinati ad opere pubbliche in materia di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile per l’anno 2022 in applicazione del comma 29 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n.160 – importo di € 70.000,00 – Intervento di “Messa in sicurezza e riqualificazione dell’impianto della pubblica illuminazione nel centro abitato del Comune di Illasi”.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 20 aprile 2022.

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

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

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

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

- 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 ECONOMICO DIRETTO 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 i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

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 nella fascia di rischio moderato, la maggior parte si colloca in una fascia di rischio bassa o addirittura quasi 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.

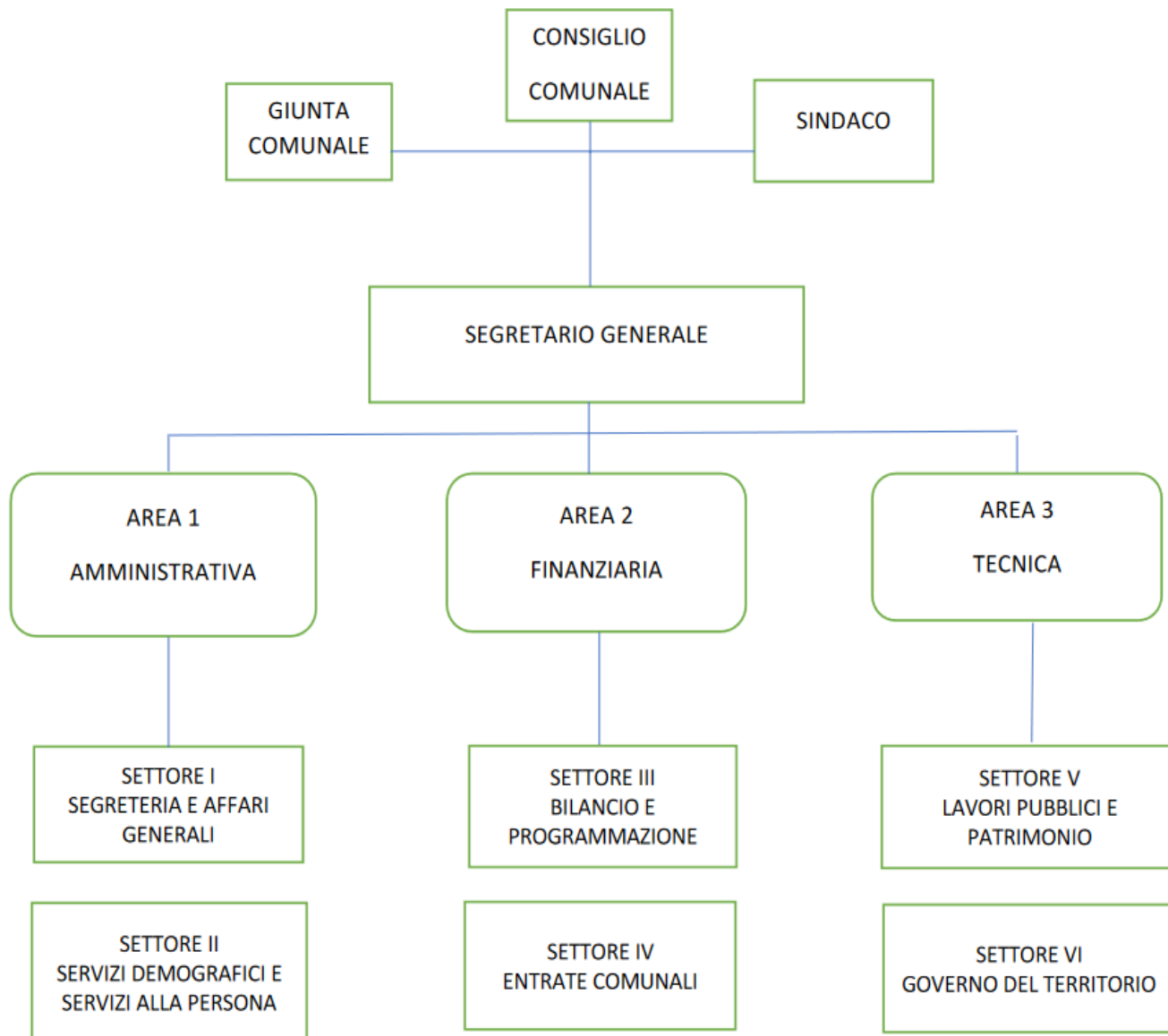
L'ente è consapevole dell'importanza che le iniziative di pianificazione strategica siano coerenti nei documenti programmatici (DUP, Piano delle performance, Piano Esecutivo di Gestione e il presente piano) al fine di poter garantire il contrasto alla corruzione e all'opacità dell'azione amministrativa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

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE



Sia ai fini dell'analisi del contesto esterno che di quello interno, deve inoltre precisarsi che i Comuni di Belfiore, Caldiero, Colognola ai Colli, Illasi, Mezzane hanno costituito ed aderiscono dal 2003 all'Unione di Comuni "Verona Est", cui sono conferite le funzioni di: Polizia Locale, Servizi Sociali, Trasporto Scolastico, Centrale Unica di Committenza, Servizi Informatici, Servizi di Notificazione.

Nel 2019 l'Unione si è dotata di un proprio "funzionigramma" nel quale sono state mappate le competenze amministrative trasferite e la loro articolazione e distribuzione interna tra le Aree, sia nei confronti dei Comuni aderenti per determinati procedimenti. Si rinvia pertanto alla Deliberazione di Giunta dell'Unione n.19 del 13.05.2019 ed alla successiva di aggiornamento del proprio funzionigramma a decorrere dal 01.01.2020, approvata con Deliberazione di Giunta n. 54 del 24.12.2019.

Di conseguenza Il funzionigramma dell'Ente è stato aggiornato con Deliberazione di Giunta n. 12 del 25.02.2021, contenente l'articolazione delle funzioni e competenze amministrative tra le Aree funzionali in cui è ripartito l'ente nonché nei rapporti con l'Unione dei Comuni "Verona Est";

La dotazione organica attuale è di 16 dipendenti per le categorie meglio sotto indicate:

Categoria e posizione economica	In servizio numero
A.5	1
B.3	1
B.5	1
B.7	1
C.2	2
C.3	1
C.4	2
C.5	2
D.1	3
D.2	1
D.6	1
Totale	16

3.2 Piano delle azioni positive

il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 è stato approvato dal Comune di Illasi con deliberazione n. 2 del 12 gennaio 2022.

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

- 1) Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) e attivazione di canali per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.
- 2) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
 - 2.a) In sede di richieste di designazione inoltrate dal Comune ed Enti esterni ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- 3) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile
- 4) Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- 5) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- 6) In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare

l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14.9.2000.

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..."*

Finite 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 Illasi (VR) ha approvato il regolamento in materia di lavoro agile attraverso la deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 10 novembre 2020 avente ad oggetto: *Esame ed approvazione del regolamento temporaneo per l'adozione di modalità di lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria covid-19*" Essendo di natura temporanea è stata fissata la scadenza del regolamento sopracitato al 31.01.2021.

3.4 Piano triennale del fabbisogno di personale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 23 marzo 2022 è stato approvato il fabbisogno triennale del personale dipendente 2022/24, nei termini che seguono:

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
n. 1 posto di Istruttore Direttivo - Cat. D tempo pieno	Nessuna	Nessuna
n. 1 Esecutore cat. B3 tempo pieno		

3.5 Formazione del personale

Il comune di Illasi garantisce la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

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.

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