



COMUNE DI LAVAGNO
PROVINCIA DI VERONA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(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 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, il CCNL Enti Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 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 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	20 unità
Comparto di appartenenza	Enti locali

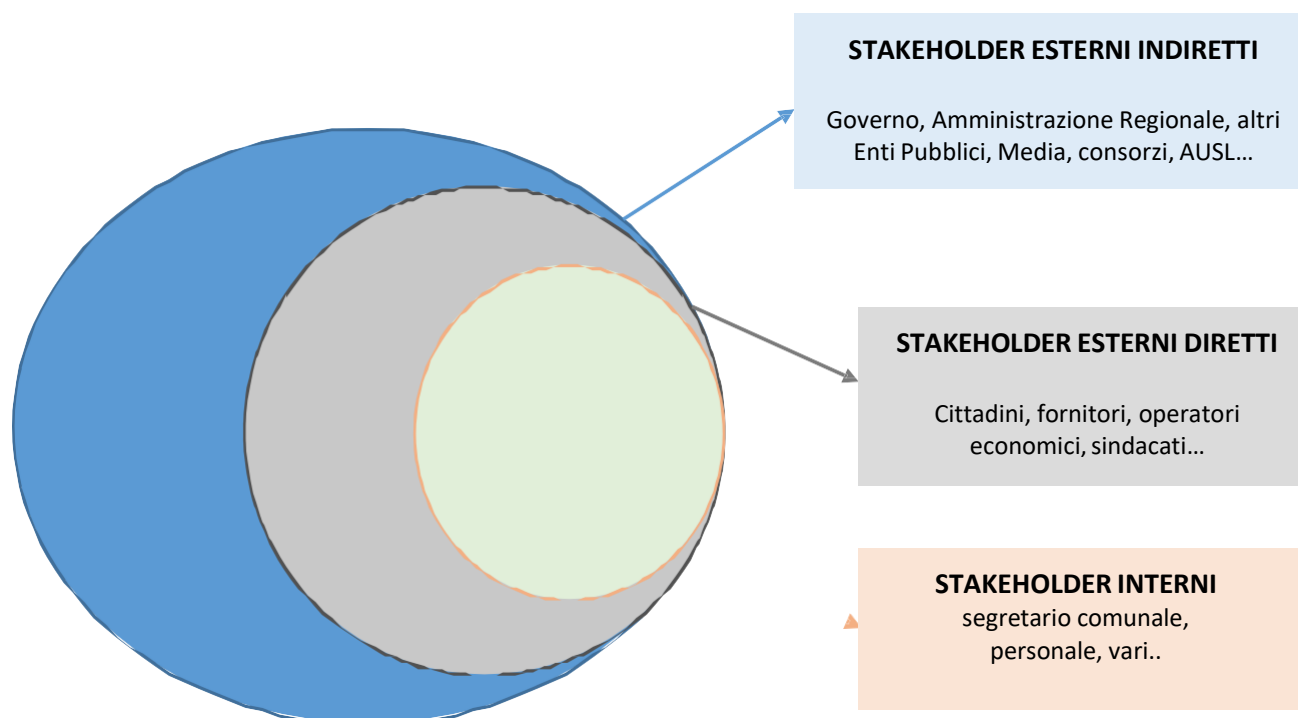
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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) 2023-2025 approvato con deliberazione consiliare n. 66 del 19 dicembre 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 2023/2025). 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 con una maggiore pressione fiscale (addizionale IRPEF), e con la prosecuzione di una attenta ricognizione del servizio tributi che sarà improntata alla verifica dell'evasione e dell'elusione dei tributi stessi. Si prosegue con la normalizzazione della banca dati con il programma unico Piranha Siscom.

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.

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.

Valutare la possibilità di portare all'interno dell'ufficio la Commissione per i Beni Ambientali attualmente in delega alla Provincia.

RISORSE UMANE: (inserito nel programma 10)

Valutare la possibilità di inserire una categoria Istruttore Tecnico (ex C1) in sostituzione del pensionamento di Un Istruttore Amministrativo (ex C1).

INFORMATIZZAZIONE: (inserito nel programma 2)

1. Approfondimento del programma unico Siscom, in modo perfezionare l'interazione fra gli uffici oltreché con il pubblico, facilitando la circolazione digitale e la dematerializzazione dei documenti.
2. Favorire l'utilizzo dello strumento PagoPA.
3. Ampliare il servizio di prenotazione online agli uffici comunali e l'utilizzo dello sportello al cittadino e del contribuente, nonché la spinta interazione dei gestionali con App Io.
4. Gestire le fasce orarie telefoniche attraverso l'implementazione delle funzioni del centralino telefonico;
5. Conclusione dei seguenti interventi finanziati dal PNRR con i bandi di Padigitale 2026 nell'anno 2022:
 - 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 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali" – CUP E81F22003020006;
6. Realizzazione dell'intervento PNRR finanziato con il bando i Padigitale 2026 Misura 1.4.4. "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale Spid-CIE" di cui si è in attesa di accettazione del relativo 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

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 è stato assegnato a tempo pieno al compito istituzionale e di coordinamento.

Aumentare la presenza sul territorio degli agenti di Polizia Locale.

SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA

Miglioramento del servizio di videosorveglianza mediante l'installazione di ulteriori telecamere fisse e/o mobili.

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 il numero di punti luce con tecnologie a basso consumo nei parchi e nelle zone di maggiore affluenza non coperti dal servizio.

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.

Valutare la possibilità di proseguire col servizio di controllo del territorio attraverso società di sicurezza privata.

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

L'Amministrazione Comunale si impegna ad interpretare e garantire attese e diritti, assicurando il bene comune, e a mobilitare le energie vitali del paese per valorizzare risorse quali la scuola, la cultura, lo sport, l'ambiente, l'ecologia e il tempo libero.

Inoltre, un collante da sostenere e valorizzare, è sicuramente la realtà associativa, struttura portante della comunità, ma che, spesso, non dialogando fra i suoi vari componenti, non giunge a proporre iniziative con linee comuni. Si rende necessario indirizzare gli interventi in un'ottica di maggior condivisione e di promozione di un senso civico inteso come atteggiamento di fiducia negli altri, orientato alla disponibilità a cooperare per il miglioramento della società.

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;
- attraversamento stradale in sicurezza (Nonni Vigili).

Obiettivi:

- Promuovere nelle **scuole** progetti, con particolare attenzione ad ambiente, ecologia, 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**, 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**:
 1. mensa per la scuola primaria di Vago finanziata con PNRR – Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.2 “Piano di estensione del tempo pieno e mense” – CUP 85E22000070006;
 2. completamento del nuovo edificio della Scuola Primaria San Pietro (mensa, palestra e gli spazi esterni);
 3. termine dei lavori dell'ampliamento della Scuola Secondaria di Lavagno;
 4. rifacimento della copertura della Scuola Secondaria di Lavagno;
 5. nuova copertura del piazzale antistante la Scuola di Musica.
- 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.

Promuovere e valorizzare il percorso della "Romea Strata" nel territorio Comunale.

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

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.

Proseguire la realizzazione del progetto di recupero di **Forte San Briccio** valorizzando l'opera dei volontari dell'"Associazione all'Ombra del Forte" e sostenendone le attività.

Sollecitare il completamento dell'iter per l'erogazione dei fondi del "Decreto @Bellezza".

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-maggiorenni 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, con particolare attenzione ai centri storici.

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

Sensibilizzare i cittadini sui temi dell'inquinamento e delle conseguenze sulla salute, promuovendo una cultura che metta l'ambiente e la sua tutela al centro dell'attenzione.

Obiettivi:

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**;
- Creare delle aree "Amico delle Api" con arbusti melliferi;
- Creare un Apiario comunitario e didattico;
- Intervendo presso gli enti competenti per la **pulizia dei corsi d'acqua**;
- 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**.

Valutare la possibilità di modificare l'attuale calendario di conferimento del secco e della plastica.

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

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

Alla luce dello studio della viabilità del Comune, realizzato da uno studio professionale, in un'ottica di adeguamento dell'impianto viario, verrà attivata una pianificazione comunale e sovracomunale. Si prosegue nel progetto "TERSÒ" (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, volta 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
6. ampliamento del cimitero - Vago
7. nuova struttura presso la scuola primaria - Vago (finanziamento PNRR)
8. Copertura piazzale antistante la sede della Banda Comunale presso l'Istituto Comprensivo Don Milani;
9. Rifacimento copertura edificio Scuola Secondaria - San Pietro

Avviare nuovi interventi di asfaltatura di strade che necessitano di rifacimento;

Migliorare la sicurezza di alcuni passaggi pedonali, dotandoli di un sistema di incremento di luminosità. Individuare, nell'ottica di una maggiore sicurezza stradale, i punti che necessitano di dissuasori di velocità.

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

Promuovere azioni volte a garantire ai cittadini in difficoltà, l'aiuto per la rimozione di ostacoli di natura economica e sociale. Favorire la promozione dello sviluppo sociale e civile del paese. Incoraggiare interventi in un'ottica di maggior condivisione e di promozione di senso civico.

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.

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

Opere pubbliche:

Ampliamento cimitero – Vago

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 2023-2025 è in fase di predisposizione sulla base delle proposte che tutti i Settori hanno presentato all'Amministrazione e verrà redatto in coerenza con gli obiettivi contenuti nel DUP 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 19.12.2022 e con Il PEG già adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 04.01.2023. La presente sezione verrà pertanto aggiornata non appena approvato il piano predetto. Gli obiettivi di performance sono comunque già dettati dalla Sezione Operativa (SeO) del Dup 2023-2025 così come descritti nel precedente paragrafo "2.1 – Valore pubblico".

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 PDO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

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 2023-25 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 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 nell' 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 espreso 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.

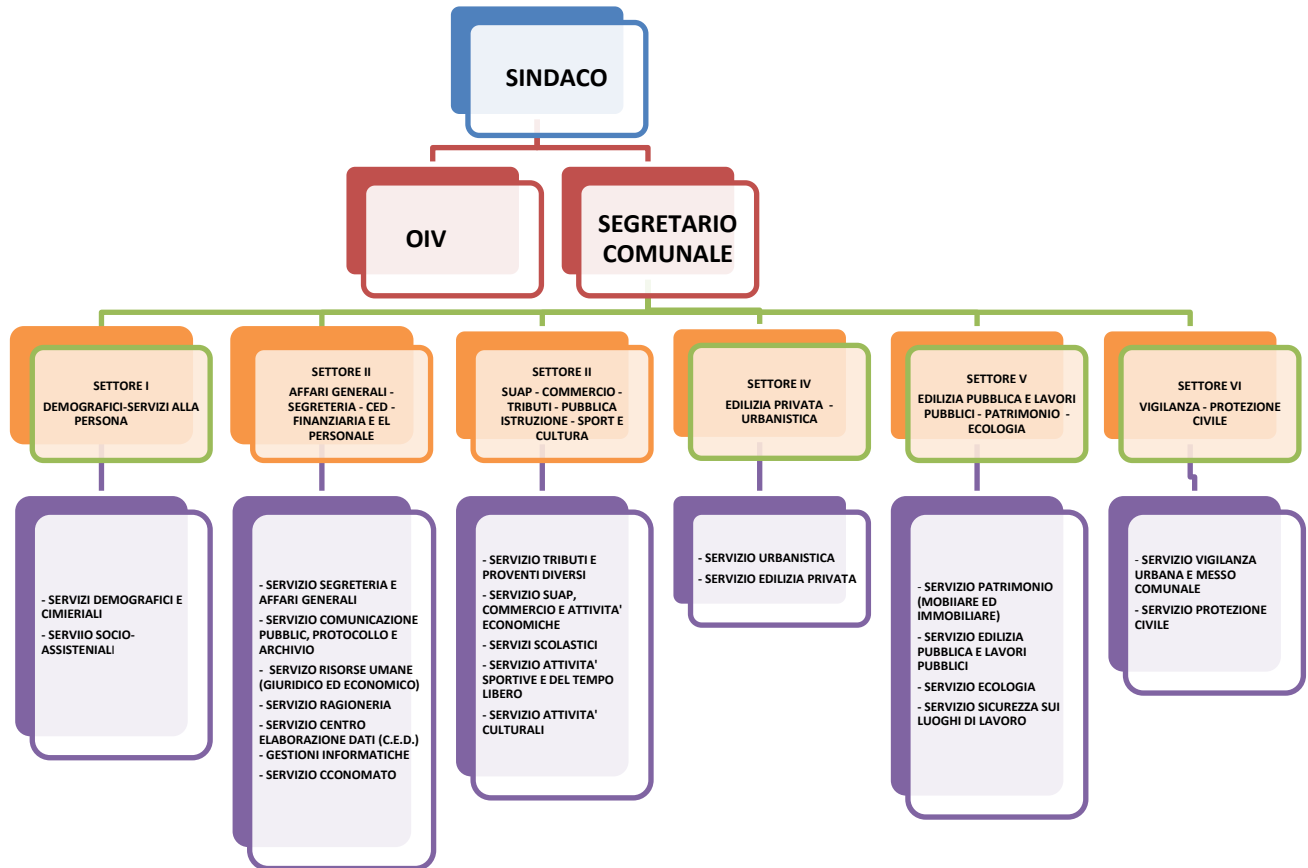
L'ente è consapevole dell'importanza che le iniziative di pianificazione strategica siano coerenti nei documenti programmatici (DUP, Piano delle performance, Piano Esecutivo di Gestione e il presente piano) al fine di poter garantire il contrasto alla corruzione e all'opacità dell'azione amministrativa 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.

E' in fase di predisposizione l'aggiornamento annuale al predetto Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2023-2025, che verrà effettuato entro il 31.01.2023 e per la redazione del quale sono stati coinvolti anche gli stakeholders secondo l'avviso pubblico prot. n. 112 del 02.01.2023. Lo stesso, se anche non materialmente allegato al presente Piano viene considerato parte integrante e sostanziale

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. 167 del 22/12/2022 e prevede un organico di 23 persone rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025

Cat. prof.	NUOVO INQUADRAMENTO DA CCNL DEL 16.11.2022			di cui coperti	Di cui Cessano nel 2023 Senza sostituzione	di cui vacanti
		Profilo professionale	n. posti			
D1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	3	0	0
D1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3	2	0	1 Dal 04.01.2023
D1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	1	0	0
		TOTALE AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D1)	7	6	0	1
C1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/TECNICO	9	6	1 Dal 01.02.2023	1 Dal 01.02.2023 1 Dal 01.04.2023
C1	ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2	2	0	0
		TOTALE AREA ISTRUTTORI (EX C1)	11	8	1	2
B3	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	3	1 Dal 01.04.2023	0
B3	OPERATORI ESPERTI	OPERAIO	1	1	0	0
		TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	5	4	1	0
		TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	23	18	2	3

3.2 Piano delle azioni positive

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 è stato approvato dal Comune di Lavagno con deliberazione di G.C. n. 135 del 14 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.

ACCESO 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 lavoro agile ed il lavoro da remoto, le cui nuove norme entreranno in vigore dal 01.04.2023 sono regolamentati dal dal Titolo VI capo I e II del Contratto Collettivo Nazionale degli Enti locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 che disciplina 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.

Pertanto 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 né da remoto, 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. 149 del 23 novembre 2022 è stato approvato il fabbisogno triennale del personale dipendente 2023/25 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n. 167 del 22.12.2022 nei termini che seguono:

ANNO	FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2023	<p>Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario o per sostituzione a causa cessazione per qualsiasi motivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assunzione di un Istruttore Amministrativo (ex cat. C1) presso il Settore II (Affari Generali – Segreteria – Ced – Finanziaria e del personale) con decorrenza 01.04.2023 - Assunzione di un Funzionario ed elevata qualificazione (ex cat. D1) dal 04.01.2023 per sostituzione dipendente per cessazione - Assunzione di un Istruttore Amministrativo (ex cat. C1) presso il Settore III (Suap – commercio – Tributi – Pubblica Istruzione – Sport e cultura) con decorrenza 01.02.2023 - L'Istruttore Amministrativo (ex cat. C1) in servizio presso il Settore I che sarà collocato in quiescenza dal 01.02.2023 non verrà sostituito - L'Operatore esperto (ex cat. B3) in servizio presso il Settore II che sarà collocato in quiescenza dal 01.04.2023 non verrà sostituito 	<p>Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità</p>
2024	<p>Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario</p> <p>Sostituzione del personale cessato</p>	<p>Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità</p>
2025	<p>Eventuali assunzioni per necessità impreviste per esigenze di carattere straordinario</p> <p>Sostituzione del personale cessato</p>	<p>Mediante selezione pubblica / Utilizzo di Graduatorie valide / Procedure di Mobilità</p>

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.