



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

## **Indice**

<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>5</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO .....</b>	<b>8</b>
1.1 Analisi del contesto esterno .....	8
1.2 Analisi del contesto interno .....	9
1.2.1 Organigramma dell'Ente .....	9
1.2.2 La mappatura dei processi .....	9
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>11</b>
2.1 Valore pubblico .....	11
2.2. Performance .....	11
2.2.1 Performance individuale .....	12
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa .....	12
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente.....	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	13
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione .....	13
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	13
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza .....	14
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	21
2.3.5 Programmazione della trasparenza .....	22
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>22</b>
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....	22
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	22
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	33
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	34



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto .....	35
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	37
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	37
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale...	38
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>43</b>



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione**

**ALLEGATO A - Piano delle Performance anno 2024**

**ALLEGATO B - Analisi dei rischi**

**ALLEGATO C - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021,



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Sanguinetto è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 29/07/2022, esecutiva ai sensi di legge, ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 31/05/2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il P.I.A.O. integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance,



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

**1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E**  
**ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione: COMUNE DI SANGUINETTO (VR)

Indirizzo: VIA INTERNO CASTELLO N. 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00661100230

Rappresentante legale: SINDACO rag. DANIELE FRACCAROLI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 21

Telefono: 0442/81066

Sito internet: WWW.COMUNE.SANGUINETTO.VR.IT

E-mail: [info@comune.sanguinetto.vr.it](mailto:info@comune.sanguinetto.vr.it)

PEC: [comune.sanguinetto.vr@pecveneto.it](mailto:comune.sanguinetto.vr@pecveneto.it)

### 1.1 Analisi del contesto esterno

[In questo paragrafo indicare:

- *Descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione*
- *Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente*
- *Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione].*

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del Documento Unico di Programmazione per gli esercizi 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 26/07/2023, esecutiva ai sensi di legge.





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

## **1.2 Analisi del contesto interno**

*[In questo paragrafo indicare:*

- *Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo*
- *Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio*
- *Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie*
- *Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione*
- *Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente*
- *Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo].*

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del Documento Unico di Programmazione per gli esercizi 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 26/07/2023, esecutiva ai sensi di legge.

### **1.2.1 Organigramma dell'Ente**

L'organigramma dell'Ente è disponibile sul sito internet istituzionale, al seguente link:

<https://www.comune.sanguinetto.vr.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/171>

### **1.2.2 La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

<b>Unità organizzativa/Area</b>	<b>Numero processi</b>
Unità organizzativa/Area I "TRIBUTI-ANAGRAFE-ASSISTENZA-CED"	33
Unità organizzativa/Area II "ECONOMICA-FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA"	40
Unità organizzativa/Area III "TECNICA"	33
Unità organizzativa/Area IV "POLIZIA LOCALE-COMMERCIO-PROTOCOLLO"	16

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processimappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

<b>Area di rischio</b>	<b>Numero processi</b>
Autorizzazione/concessione;	3
Contratti pubblici;	13
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;	1
Concorsi e prove selettive;	2
Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.	///

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Catalogo dei processi" allegato e parte integrante del presente Piano (**ALLEGATO 1**).



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

<b>2. SEZIONE:</b>	<b>VALORE</b>	<b>PUBBLICO,</b>	<b>PERFORMANCE</b>	<b>E</b>
<b>ANTICORRUZIONE</b>				

## 2.1 Valore pubblico

*Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.*

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 26/07/2023, esecutiva ai sensi di legge, che qui si ritiene integralmente riportata.

## 2.2. Performance

*[Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".]*

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

### **2.2.1 Performance individuale**

<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA</b>
Unità organizzativa/Area I "Tributi-Anagrafe-Assistenza-CED"	11	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area II "Economica-Finanziaria-Amm.va"	9	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area III "Tecnica"	6	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area IV "Polizia Locale-Commercio-Protocollo"	5	2 (coinvolgono tutte le Aree)

*[Riportare le schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale ovvero fare riferimento ad un allegato al Piano]*

Si allega il Piano delle performance per l'annualità 2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 17/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge (ALLEGATO A).

### **2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa**

*[Riportare le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa ovvero fare riferimento ad un allegato al Piano]*

Si allega il Piano delle performance per l'annualità 2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 17/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge (ALLEGATO A).

### **2.2.3 Performance Organizzativa di Ente**

All'interno del Piano delle performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3/2024 sono stati individuati i seguenti obiettivi di performance organizzativa:

1. "Approvazione del bilancio di previsione entro il 31/12/2024" (dall'invio dei dati alla predisposizione e sottoscrizione delle delibere a quant'altro di competenza e/o richiesto entro determinate scadenze)", obiettivo che coinvolge tutte le Aree dell'Ente;



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

2. *“Rispetto dei vincoli in materia di tempestività dei pagamenti; liquidazione delle fatture per permettere il pagamento entro le scadenze, obiettivo che coinvolge tutte le Aree dell’Ente.*

Con il provvedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate relativo all’annualità economica 2024 verranno individuati ulteriori obiettivi di performance organizzativa, che coinvolgeranno tutto il personale dell’Ente.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

*[Da inserire se ci si avvale della facoltà di confermare la vigenza della programmazione dell’anno precedente]*

Si attesta l’assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022. Si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvata lo scorso anno con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 29/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, relativa all’approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025.

### **2.3.1 Sistema di gestione del rischio**

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l’attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l’attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Sanguinetto (VR) in base alle indicazioni contenute nell’Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l’individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell’Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l’utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai Responsabili dei singoli processi mediante l’utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l’aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Affari legali e contenzioso				X	
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	X				
Area affidamento di lavori, servizi forniture - Contratti Pubblici	X				
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	X				
Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio				X	
Area governo del territorio				X	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	X				
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				X	

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra i diversi processi afferenti alle varie Unità organizzative in cui è articolato l'Ente; a tal proposito si rimanda all'**ALLEGATO B** del presente Piano ("ANALISI DEI RISCHI").



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

### Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. <u>Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo</u>	Entro il <u>30/06/2025</u>	RPCT	<u>Codice di comportamento integrativo approvato</u>
	2. <u>Formazione del personale in materia di codice di comportamento</u>	Entro il <u>30/06/2025</u>	RPCT	<u>Almeno le E.Q. (100% E.Q.) e l'addetta del Servizio Personale</u>
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili di Area sono responsabili della verifica e	N. Segnalazioni/ N. Dipendenti  N Controlli/



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

				N. Dipendenti
	conflitto anche potenziale		del controllo nei confronti dei dipendenti	
	2. Segnalazione da parte dei titolari di E.Q. al Responsabile della Prevenzione in merito a eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/ N. titolari di E.Q.  N. Controlli/ N. titolari di E.Q.
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti <u>(in caso di esigenza)</u>
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi (anche a titolo gratuito) senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti  N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre, prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico; Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/ N. incarichi (100%)  N. verifiche/ N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi pendenti	N. verifiche/ N. dichiarazioni (100%)



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)</p>	<p>1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

	<p style="text-align: center;">2.</p> <p>Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di</p>	<p>Al momento della stipula del contratto</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>
	<p>collaborazione di cui sopra</p>			
	<p>3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16- ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Ufficio del personale</p>	<p>N. dipendenti cessati/ N. dichiarazioni (100%)</p>
<p>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni</p>	<p style="text-align: center;">1.</p> <p>Monitoraggio della attuazione della misura</p>	<p>Entro il 15/12 di ogni anno</p>	<p>RPCT</p>	<p>N. segnalazioni/ N. dipendenti</p> <p>N. illeciti/N. segnalazioni</p>



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

di illecito				
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Titolari di E.Q./responsabili	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

base della attestazione annuale dell'Organi- simo di valutazione	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	AGGIORNAMENTO		
	APERTURA FORMATO		

### **2.3.2 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Titolari di E.Q., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

### **2.3.3 Programmazione della trasparenza**

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Area, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

## **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

#### **3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Per quanto attiene all'individuazione delle azioni da realizzare al fine di promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, si rimanda integralmente all'“*Allegato 1 alla Direttiva 2/2019 Recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, prot. n. 05782 del 29/05/2023, disponibile sul sito istituzionale al link: <https://www.comune.sanguinetto.vr.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/197>

Per quanto attiene agli aspetti riguardanti i dati sul personale (la ripartizione per vari criteri, gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, le azioni volte a garantire la pari opportunità), si rimanda all'“*Allegato 2 alla Direttiva 2/2019 recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, trasmesso ai soggetti preposti con nota prot. n. 06756 del 21/06/2023 e disponibile sul sito istituzionale al link: <https://www.comune.sanguinetto.vr.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/197>

Si riporta di seguito il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia nell'incontro del 29/01/2024, come da verbale n. 1 in pari data.



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N.198)

### PREMESSA GENERALE:

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il succitato art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 prevede infatti che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7 comma 1 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

Inoltre la Direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha inoltre apportato importanti modifiche al d.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

*lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” e all’[art. 57](#) con la previsione della costituzione del C.U.G. “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.*

In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità “l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

**Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.**

**Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.**

La strategia delle azioni positive è dunque rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

L’art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, comma 1, prevede infine che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Il Comune di Sanguinetto, con determinazione Reg. Gen. n. 67 del 21/04/2020, ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), il cui funzionamento è disciplinato da apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 15/01/2020, esecutiva ai sensi di legge.





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Si segnala che con determinazione Reg. Gen. n. 92 del 19/05/2023, è avvenuta la surroga di due componenti del Comitato, che sono decaduti dall'incarico per cessazione dal servizio. Il provvedimento è stato trasmesso a tutti i componenti del C.U.G. con pec acquisita al prot. n. 05657 del 24/05/2023.

Infine con determinazione Reg. Gen. n. 6 del 23/01/2024, trasmessa a tutti i componenti del C.U.G. con prot. n. 01285/2024, come rettificata con nota prot. n. 01382 del 24/01/2024, è avvenuta una ulteriore surroga di due dipendenti cessati dal servizio nel corso del 2023.

Attualmente quindi il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Sanguinetto risulta così composto:

1. **Sig.ra ERICA PASQUALI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione e Presidente del C.U.G.;
2. **Sig.ra MARTA CRISTINA ROSSATO**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
3. **dott. DAVIDE BOARATI**  
Rappresentante effettivo dell'Amministrazione;
4. **Sig. ALEX FUREGATI**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CGIL F.P.;
5. **Sig. MAURIZIO OLIVATO**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CISL FP;
6. **Sig. NICOLA CAVEDINI**  
Rappresentante effettivo dell'Organizzazione Sindacale CSA R.A.L.;
7. **Sig.ra ANNA ZUCCATO**  
*Rappresentante supplente dell'Amministrazione;*
8. **dott. NICOLA TOMEZZOLI**  
*Rappresentante supplente dell'Amministrazione;*
9. **Sig.ra ORIETTA BOLOGNA**  
*Rappresentante supplente dell'Amministrazione.*

Il C.U.G., oltre ad avere un ruolo propositivo, consultivo e di verifica, ha anche il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità; in quest'ottica svolge la propria attività al fine di favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori. Il Comitato Unico di Garanzia svolge tra le azioni propositive anche quella di



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

promozione di interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente.

**SEZIONE 1 - QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2023:**

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO TRA LE AREE DI INQUADRAMENTO (C.C.N.L. 16/11/2022) - ex categorie giuridiche:**

<b>AREA</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>TOTALE</b>
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat. giur. D)	2	3	5
ISTRUTTORI (ex cat. giur. C)	5	8	13
OPERATORI ESPERTI (ex cat. giur. B)	2	0	2
OPERATORI (ex cat. giur. A)	0	1	1
(SEGRETARIO)	1*	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

L'Ente si è avvalso dell'attività di un Segretario comunale reggente a scavalco per tutto l'anno 2022, che non viene però computato nel totale dei dipendenti da Dotazione Organica.

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO:**

<b>TIPO DI RAPPORTO</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>TOTALE</b>
TEMPO PIENO	8	5	13
TEMPO PARZIALE	1	7	8
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del d.lgs. n. 267/2000, è così rappresentata:



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

<b>RESPONSABILI DI AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Numero	2	2

Con decreto del Sindaco Reg. Gen. n. 6 del 29/12/2022, l'incarico di Responsabile dell'Area III è stato attribuito in deroga ad una unità di personale inquadrata nel servizio Lavori Pubblici, per il periodo 01/01/2023-30/06/2023, successivamente prorogato con decreto sindacale Reg. Gen. n. 3 del 03/07/2023, secondo quanto consentito dall'art. 17 c.3 del C.C.N.L. per il Comparto Funzioni Locali 2016-2018, che contempla la possibilità, in via eccezionale e temporanea, di conferire l'incarico di Posizione Organizzativa in deroga a personale appartenente alla categoria giuridica C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali; tale norma è ripresa anche dall'art. 19 c.4 del nuovo C.C.N.L. 2019-2021, secondo cui è possibile conferire l'incarico di Elevata Qualificazione, sempre in via eccezionale e temporanea, al personale appartenente alla categoria degli "Istruttori".

Con decreto del Sindaco Reg. Gen. n. 4 del 31/10/2023 si è provveduto a nominare il Responsabile dell'Area III "Tecnica", con decorrenza 01/11/2023, a seguito di procedura selettiva, riservata al personale interno, per la progressione tra le Aree, con conseguente inquadramento della dipendente risultata prima classificata in graduatoria all'Area dei Funzionari (ex cat. giur. D).

Infine si rileva che presso l'Ente, trattandosi di Comune di piccole dimensioni, non sono istituiti livelli dirigenziali.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

**RIFERIMENTI LEGISLATIVI:**

- art. 57 d.lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle - dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

**SEZIONE 2 - AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE:**

**OBIETTIVO N. 1:**

**Promuovere il ruolo e le attività del COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).**

Al fine di consentire al C.U.G. di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al C.U.G. eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Attualmente il canale attivo è la posta elettronica dell'ufficio personale (personale@comune.sanguinetto.vr.it).

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno costituire lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Verranno trasmessi a tutti i dipendenti i verbali relativi agli incontri del C.U.G. al fine di rendere i lavoratori partecipi delle attività propositive, consultive e di verifica svolte dal Comitato.

***Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**OBIETTIVO N. 2**

**Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Il Comune di Sanguinetto si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento dei ruoli assegnati, il Comune di Sanguinetto valorizza attitudini e capacità personali.

Si da atto che già da tempo l'Ente assicura il rispetto delle pari opportunità nelle Commissioni di



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

CONCORSO.

***Destinatari: candidati delle procedure di selezione del personale***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**OBIETTIVO N. 3**

**Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.**

L'Ente si impegna a realizzare, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- svolgimento di indagini specifiche attraverso questionari di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale che verranno effettuati con cadenza almeno annuale; i risultati che emergeranno dai questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i verbali verranno trasmessi al personale dipendente; in presenza di accertate situazioni di criticità il C.U.G. dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

***Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**OBIETTIVO N. 4**

**Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente, anche attraverso lo svolgimento di questionari di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale che verranno effettuati con cadenza almeno annuale; i risultati che emergeranno dai questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i verbali verranno trasmessi al personale dipendente nonché, qualora sia ritenuto necessario, all'Amministrazione comunale al fine di consentire l'adozione delle misure/interventi ritenuti idonei in relazione alle esigenze manifestate dai lavoratori (soprattutto in materia di qualità dell'ambiente del lavoro dal punto di vista della pulizia, della confortevolezza, della sicurezza);
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'eventuale elaborazione di specifiche linee guida;

***Piano rivolto a: tutti i dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**OBIETTIVO N. 5**

**Favorire la conciliazione dell'orario di lavoro con le esigenze familiari attraverso istituti quali la flessibilità oraria, il part-time, i permessi/congedi.**

Il Comune di Sanguinetto favorisce l'adozione di politiche afferenti agli istituti di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per l'assistenza ai disabili e per il diritto alle cure.

L'ente si propone di continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze personali dei dipendenti, ponendo al centro l'attenzione alla persona.

I principali istituti contrattuali di conciliazione dei tempi di vita/lavoro attualmente fruiti dal personale sono i seguenti:

- flessibilità oraria
- part-time
- congedi di maternità, paternità, parentali, per malattia figli
- permessi per l'assistenza ai disabili ex L. 104/1992



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Ci si pone quale ulteriore obiettivo quello di porre in essere ogni eventuale ulteriore azione proposta dal personale (ad esempio modifiche dell'orario di lavoro su motivata richiesta dei dipendenti interessati) al fine di consentire il più possibile la conciliazione dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, in modo particolare per le lavoratrici donne, garantendo al contempo la piena soddisfazione delle esigenze lavorative al fine di favorire il buon andamento dei servizi dell'Ente senza trascurare le necessità personali dei dipendenti.

***Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**OBIETTIVO N. 6**

**Favorire lo svolgimento del lavoro da remoto e/o lavoro agile**

A decorrere dall'anno 2024 l'Amministrazione intende concedere la fruizione del lavoro agile ai dipendenti che ne facciano richiesta, per motivazioni ritenute meritevoli di accoglimento, secondo quanto consentito dal vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali approvato il 16/11/2022. Con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, sono stati individuati i criteri da valutare per la concessione di tale strumento, su istanza dei lavoratori; per la concessione del lavoro agile vengono di volta in volta valutate le circostanze/motivazioni addotte dal dipendente, facendo presente che la citata D.G.C. n. 12/2023 contempla le esigenze che danno diritto alla priorità nella concessione del lavoro agile; quest'ultimo viene attivato previa sottoscrizione di apposito accordo individuale tra il lavoratore e il competente Responsabile di Area, sulla base del modello approvato con il suddetto provvedimento; tra gli elementi essenziali dell'accordo sono previsti:

- la durata temporale (accordo temporaneo o definitivo);
- le modalità di fruizione (su base settimanale/mensile/annuale);
- le esigenze per cui il lavoratore richiede l'attivazione del lavoro agile, che devono essere opportunamente valutate ai fini dell'eventuale concessione dell'istanza, dando atto che prioritariamente verranno considerate motivazioni legate ad oggettive difficoltà organizzative dovute, a titolo esemplificativo, alla presenza nel nucleo familiare di figli minori e/o di persone con problemi di salute, che necessitano di accudimento, alla distanza tra la residenza e il luogo di lavoro, altro.

Con apposito Regolamento, che verrà a breve adottato dall'Ente, verranno disciplinati tutti gli aspetti relativi alla fruizione del lavoro agile.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Si può senz'altro affermare che il lavoro agile rappresenta un ottimo strumento per favorire la conciliazione delle esigenze personali dei dipendenti con il buon andamento dei servizi cui gli stessi sono preposti.

A titolo esemplificativo si può affermare che il lavoro agile può rappresentare un'opportunità per:

- conciliare il lavoro e la famiglia
- gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola
- evitare gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi tra l'abitazione e la sede lavorativa
- conciliare il lavoro e la vita privata nei giorni in cui il dipendente ha impegni personali
- ridurre i tempi morti dovuti agli spostamenti per i tragitti casa-lavoro
- godere di una maggiore concentrazione nello svolgimento delle pratiche di back office
- favorire una maggiore flessibilità oraria, specialmente nei giorni in cui il lavoratore ha impegni personali.

***Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: Anni 2024-2025-2026***

**UFFICI COINVOLTI NELLA REALIZZAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE:**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti soggetti: Responsabili di Area, dipendenti, Servizio Personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

**DURATA DEL PIANO:**

Il presente Piano ha durata triennale (annualità 2024-2025-2026), a partire dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale con cui verrà approvato il P.I.A.O..

Il P.A.P. verrà trasmesso a tutti i dipendenti dell'Ente e verrà inoltre pubblicato sul sito istituzionale, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente dedicata al C.U.G..

Il presente Piano potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G., il quale anche su impulso di segnalazioni/richieste provenienti dal personale, potrà individuare ulteriori zone prioritarie di intervento.

La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, il quale svolge tra gli altri compiti di verifica attraverso la presentazione di una relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano.





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Si precisa che il presente Piano verrà recepito all'interno del Piano Integrato di Azioni Positive (P.I.A.O.) relativo al triennio 2024-2026, che verrà approvato dalla Giunta comunale entro il 31 Gennaio p.v..

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	Dato non disponibile	3 (tre)	4 (quattro)	4 (quattro) o più
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	Dato non disponibile	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	Dato non disponibile	3 (tre)	4 (quattro)	4 (quattro) o più
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	Dato non disponibile	32 / 35	32 / 35	32 / 35



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	Nessuno	1 (uno)	1 (uno) o più	1 (uno) o più
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	6	8	Dato non disponibile	Dato non disponibile
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	NO	NO	NO
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Dato non disponibile / totale protocolli in uscita n° 4750	Dato non quantificabile / totale protocolli in uscita n° 4772	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT (* compresi costi per bandi PNRR)	2.830,00/ 106.859,70 (*)	15.800,00 / 184.572,60 (*)	1.000,00 / 38.000,00	1.000,00 / 38.000,00

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	17,41%	17,41%	18,44%	19,24%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	0	0	0	0
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valoresoglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	78,93%	78,93%	78,93%	78,93%

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto**

A decorrere dall'anno 2024 l'Amministrazione intende procedere con l'approvazione di un regolamento per concedere la fruizione anche del lavoro agile ai dipendenti che ne facciano richiesta, per motivazioni ritenute meritevoli di accoglimento, secondo quanto consentito dal vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali approvato il 16/11/2022, oltre che del lavoro da remoto, per il quale con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, sono già stati individuati i criteri da valutare per la concessione di tale strumento, su istanza dei lavoratori; per la concessione del lavoro agile dovranno venire di volta in volta valutate le circostanze/motivazioni addotte dal dipendente, in base al diritto alla priorità nella concessione del lavoro agile che dovrà essere regolamentato al pari di quanto già fatto per il lavoro da remoto; il lavoro agile potrà essere attivato previa sottoscrizione di apposito accordo individuale tra il lavoratore e il competente Responsabile di Area, sulla base del modello da approvare che dovrà contenere almeno i seguenti elementi essenziali dell'accordo:

- la durata temporale (accordo temporaneo o definitivo);
- le modalità di fruizione (su base settimanale/mensile/annuale);



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

- le esigenze per cui il lavoratore richiede l'attivazione del lavoro agile, che devono essere opportunamente valutate ai fini dell'eventuale concessione dell'istanza, dando atto che le priorità dovranno essere regolamentate.

Con apposito Regolamento, che verrà a breve adottato dall'Ente, verranno disciplinati tutti gli aspetti relativi alla fruizione del lavoro agile.

Si può senz'altro affermare che il lavoro agile rappresenta un ottimo strumento per favorire la conciliazione delle esigenze personali dei dipendenti con il buon andamento dei servizi cui gli stessi sono preposti.

A titolo esemplificativo si può affermare che il lavoro agile può rappresentare un'opportunità per:

- conciliare il lavoro e la famiglia
- gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola
- evitare gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi tra l'abitazione e la sede lavorativa
- conciliare il lavoro e la vita privata nei giorni in cui il dipendente ha impegni personali
- ridurre i tempi morti dovuti agli spostamenti per i tragitti casa-lavoro
- godere di una maggiore concentrazione nello svolgimento delle pratiche di back office
- favorire una maggiore flessibilità oraria, specialmente nei giorni in cui il lavoratore ha impegni personali.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità in lavoro agile	0	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste
Totale unità di lavoro in lavoro agile/ totale dipendenti	0	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile	Dato non disponibile
------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

### **3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e ai gradodi progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'ALLEGATO C al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 19/07/2023, esecutiva ai sensi di legge, modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 25/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, con verbale n. 1 acquisito al prot. n. 01359 del 24/01/2024.



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

**3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale**  
**Formazione del personale**

**Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

*[indicare quali ambiti e materie sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico (ad esempio, in ambito di formazione informatica e digitale del personale)]*

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, nonché uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione rappresenta quindi un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

L'attività formativa del Comune di Sanguinetto nel triennio 2024-2026 si articolerà nei seguenti due rami:

- formazione obbligatoria
- formazione continua

**FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Si assicura lo svolgimento, con cadenza annua, di tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai seguenti temi:

- anticorruzione e trasparenza

Tale tipologia di formazione coinvolge tutti i dipendenti dell'Ente; annualmente viene trasmessa apposita circolare, a firma del R.P.C.T. (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza), la quale fornisce disposizioni in merito alla formazione obbligatoria cui devono ottemperare tutti i lavoratori, con obbligo di successiva trasmissione della relativa dichiarazione di avvenuto adempimento, corredata dagli attestati di partecipazione, al R.P.C.T. stesso, nonché



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

all'ufficio Personale, per l'aggiornamento dei fascicoli personali.

### **FORMAZIONE CONTINUA**

Annualmente vengono stanziati all'interno del bilancio di previsione idonee risorse necessarie allo svolgimento di attività di formazione ed aggiornamento professionale, qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative e/o tecniche inerenti a determinate materie. La partecipazione ai corsi di formazione potrà avvenire sia in presenza, sia attraverso la visione di webinar e videocorsi in modalità e-learning, prediligendo, ove possibile, l'iscrizione ad attività formative gratuite che vengono spesso proposte da Associazioni ed Enti di varia natura.

I dipendenti potranno avvalersi dell'attività formativa che riterranno opportuna, sia autonomamente sulla base dei loro bisogni di aggiornamento professionale, sia su indicazione del competente Responsabile di Area, qualora valuti la necessità di far svolgere al funzionario preposto determinati corsi formativi.

Inoltre riveste particolare rilevanza l'attività formativa ai dipendenti neo assunti, che hanno la necessità di apprendere il funzionamento degli applicativi e dei programmi in dotazione all'Ente, come ad esempio le procedure Halley, nonché di formarsi nelle materie di loro competenza, soprattutto per quanto attiene agli uffici che prevedono attività particolarmente complesse e/o tecniche.

### **FORMAZIONE SULLE COMPETENZE DIGITALI**

Il Comune di Sanguinetto, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 09/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha aderito al programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti della P.A., denominato "Progetto Syllabus", promosso da Dipartimento della Funzione Pubblica, con lo scopo di incrementare le competenze digitali dei dipendenti.

Con Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24/03/2023 recante "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", è stato disposto che entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma le Amministrazioni pubbliche assicurino il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti; le Amministrazioni che hanno aderito all'offerta formativa del D.F.P. sulle competenze digitali entro il 28/02/2023 dovevano assicurare il conseguimento del medesimo risultato entro il 30/09/2023.

Negli anni successivi le Amministrazioni sono tenute a pianificare nel P.I.A.O. lo sviluppo delle competenze digitali in modo tale da assicurare:

- il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024 (in totale il 55% dei dipendenti);

- il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025 (in totale il 75% dei dipendenti).

**PIANIFICAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA 2024-2026 IN MATERIA DI COMPETENZE DIGITALI**

ANNO 2024

*Per l'anno 2024 si dispone quanto segue:*

- assicurare il completamento dell'attività formativa (**entro il 31/12/2024**) da parte del **30%** dei dipendenti (**6 dipendenti su 19**, escludendo dal conteggio i due Operatori esperti e l'Operatore).

Dal momento che 6 dipendenti avevano volontariamente aderito al programma nell'annualità 2022, e non tutti hanno completato la formazione, verranno fornite disposizioni affinché questi portino a termine l'obbligo formativo nei termini previsti.

I dipendenti coinvolti sono i seguenti:

- Berti Michela Martina (Funzionario ed E.Q.)
  - Pasquali Erica (Istruttore)
  - Rossato Anna (Istruttore)
  - Rossato Marta Cristina (Istruttore)
  - Tomezzoli Nicola (Funzionario ed E.Q.)
  - Zuccato Anna (Istruttore)
- assicurare il completamento dell'attività formativa (**entro il 31/12/2024**) da parte di un ulteriore **25%** dei dipendenti (**5 dipendenti su 19**, escludendo dal conteggio i due Operatori esperti e l'Operatore).

Si dispone di impartire l'obbligo formativo in oggetto a 5 dipendenti su base volontaria;

Nel caso in cui non vi siano un numero di dipendenti sufficienti disponibili volontariamente a svolgere l'attività formativa in parola, sarà il referente a decidere i nominativi entro il 15/02/2024:





**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

ANNO 2025

***Per l'anno 2025 si dispone quanto segue:***

- assicurare il completamento dell'attività formativa (**entro il 31/12/2025**) da parte di un ulteriore **20%** dei dipendenti (**4 dipendenti su 19**, escludendo dal conteggio i due Operatori esperti e l'Operatore).

Si dispone di impartire l'obbligo formativo in oggetto a 5 dipendenti su base volontaria;

Nel caso in cui non vi siano un numero di dipendenti sufficienti disponibili volontariamente a svolgere l'attività formativa in parola, sarà il referente a decidere i nominativi entro il 15/02/2025:

ANNO 2026

Al momento di approvazione del presente P.I.A.O. non vengono fornite disposizioni in merito alla formazione per l'annualità 2026 in materia di competenze digitali: qualora pervenissero indicazioni ulteriori dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito all'adempimento all'obbligo formativo da parte di ulteriori percentuali di personale, si provvederà a recepirle per dare loro attuazione.

La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operata, dal referente dell'Amministrazione, dott. Nicola Tomezzoli, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità presenti nella piattaforma "Syllabus".

Si precisa che l'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel "Syllabus". Più precisamente, ogni dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad es. da base ad intermedio); tuttavia può decidere di proseguire il percorso di miglioramento fino a giungere ad un livello di padronanza avanzato.

La pianificazione qui esposta in materia di competenze digitali verrà comunicata ai dipendenti coinvolti, con apposta Circolare emessa dal Responsabile del Servizio Personale, impartendo per



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia di Verona**

ciascuna annualità gli obiettivi di formazione al personale sopra indicato.

L'andamento dell'attività verrà opportunamente monitorato dal Referente, dott. Nicola Tomezzoli, con modalità idonee a verificare il rispetto, da parte dei dipendenti coinvolti, di quanto sopra esposto.

**Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:**

*[indicare le opzioni disponibili per il ricorso a formatori interni (se le professionalità interne lo consentono) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati)]*

Per la formazione del personale l'Ente si rivolge sempre a soggetti esterni, in possesso delle competenze specifiche con riferimento a ciascuna singola materia, non essendo presenti all'interno dell'Ente figure in grado di rivestire il ruolo di formatori.

**Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

*[indicare le misure che l'ente intende adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)]*

Non si è individuata alcuna misura specifica.

**Obiettivi e risultati attesi della formazione**

Il risultato atteso dal processo di formazione è un innalzamento del livello di conoscenze del personale, sia tecniche relative al proprio ambito lavorativo, sia, digitali.



COMUNE DI SANGUINETTO  
Provincia di Verona

## 4. MONITORAGGIO

*[Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce in ogni caso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.]*

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili di Area e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili di Area, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 Settembre 2024, indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili di Area effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.