



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Indice

PREMESSA.....	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	8
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
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico	11
2.2. Performance	11
2.2.1 Performance individuale	12
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa	13
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente.....	13
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	14
2.3.1 Sistema di gestione del rischio.....	14
2.3.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	15
2.3.3 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	22
2.3.4 Programmazione della trasparenza	23
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	23
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	23
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	35
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	36
3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto	37



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	39
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	39
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - Formazione del personale ..	39
4. MONITORAGGIO	54



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO A – Piano delle Performance anno 2025

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 programmatoria 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.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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, 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 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 31/07/2024, esecutiva ai sensi di legge, ed il bilancio di previsione



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 27/12/2024, esecutiva ai sensi di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. 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 delle performance*, 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 dell'anno precedente: 21

Telefono: 0442/81066

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

E-mail: info@comune.sanguinetto.vr.it

PEC: 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 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 28 del 31/07/2024, 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 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 28 del 31/07/2024, 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://servizionline.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.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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

Unità organizzativa/Area	Numero processi
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:

Area di rischio	Numero processi
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

2.	SEZIONE:	VALORE	PUBBLICO,	PERFORMANCE	E
ANTICORRUZIONE					

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. 28 del 31/07/2024, 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

UNITA' ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE DI UNITA' ORGANIZZATIVA
Unità organizzativa/Area I "Tributi-Anagrafe-Assistenza-CED"	10	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area II "Economica-Finanziaria-Amm.va"	11 (di cui 1 condiviso con l'Area IV)	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area III "Tecnica"	9	2 (coinvolgono tutte le Aree)
Unità organizzativa/Area IV "Polizia Locale-Commercio-Protocollo"	7 (di cui 1 condiviso con l'Area II)	2 (coinvolgono tutte le Aree)

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

Viene in questa sede modificato il Piano delle Performance relativo all'annualità 2025, precedentemente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 15/01/2025, esecutiva ai sensi di legge, per la parte relativa all'Area IV "Vigilanza-Commercio-Protocollo".

Di seguito si riportano gli obiettivi modificati, nella loro versione definitiva. Tutti gli altri obiettivi assegnati all'Area IV rimangono inalterati.

- **OBIETTIVO N. 2:** *"Svolgimento di quattro uscite mensili in pattuglia della durata di almeno un'ora l'una per il controllo dei varchi, con rendicontazione via mail al Responsabile entro il g. 20 del mese successivo a quello di riferimento, delle date di uscita e delle sanzioni elevate"* (Dipendenti coinvolti: **dott. Davide Boarati** Responsabile di Area, **Anna Luisa Fezzi** Agente di Polizia Locale, **Alex Furegati** Agente di Polizia Locale).
- **OBIETTIVO N. 4:** *"Svolgimento di 4 uscite a piedi mensili per la verifica del rispetto della sosta regolamentata in centro urbano, con particolare riguardo agli spazi riservati ai disabili presenti sul territorio urbano nell'area da Corso Vittorio Emanuele II fino alla zona farmacia, e dei parcheggi al di fuori delle aree assegnate, e due uscite mensili con il telelaser in Via Masaglie, in centro e in Via Fabio Filzi, da dimostrare con invio di mail al Responsabile contenente apposito report con indicazione anche delle sanzioni elevate, entro il g. 20 del mese successivo a quello di riferimento"* (Dipendenti coinvolti: **dott. Davide Boarati**



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Responsabile di Area, **Anna Luisa Fezzi** Agente di Polizia Locale, **Alex Furegati** Agente di Polizia Locale).

- **OBIETTIVO N. 5: “Effettuazione di quattro servizi serali, comprese la maggiori manifestazioni del territorio richieste dall'Amministrazione” → ELIMINATO**

Si prende atto che il Nucleo di Valutazione ha espresso parere favorevole al Piano delle Performance 2025 con verbale acquisito agli atti dell'Ente con nota prot. n. 0808/2025.

Inoltre si da atto che il Nucleo di Valutazione è stato informato delle modifiche sopra esposte con nota prot. n. 01476 del 27/01/2025, ed ha espresso per le vie brevi il suo parere favorevole, ritenendo non necessario l'invio di un nuovo verbale scritto, ma comunicando semplicemente di acconsentire a quanto deciso dall'Amministrazione, con richiesta di trasmettere il nuovo Piano delle Performance adottato (per l'appunto già comunicato con nota prot. n. 01476/2025).

Si allega il Piano delle performance, come definitivamente approvato, per l'annualità 2025 (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 2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 15/01/2025, 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. 2/2025 sono stati individuati i seguenti obiettivi di performance organizzativa:

1. “Approvazione del bilancio di previsione entro il 31/12/2025” (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;
2. “Rispetto dei vincoli in materia di tempestività dei pagamenti; liquidazione delle fatture per permettere il



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2025 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. 17 del 31/01/2024, esecutiva ai sensi di legge, relativa all’approvazione del P.I.A.O. 2024-2026.

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 rischio a ciascun processo.

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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").

2.3.2. Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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
<u>Codice di comportamento</u>	<u>Formazione del personale in materia di codice di comportamento</u>	<u>Entro il 31/12/2025</u>	<u>RPCT</u>	<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/ N. Dipendenti
	conflitto anche potenziale		del controllo nei confronti dei dipendenti	



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

	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 verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/ N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N. dipendenti



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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

Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)	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	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
--	--	-------------------------------	---------------------------------------	---



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

2. 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 collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
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)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/ N. dichiarazioni (100%)



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/ N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
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			

2.3.3. 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

2.3.4. 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. 04947 del 20/03/2024, disponibile sul sito istituzionale al link: <https://servizionline.comune.sanguinetto.vr.it/c023072/zf/index.php/trasparenza/admin/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. 05358 del 27/03/2024 e disponibile sul sito istituzionale al link: <https://servizionline.comune.sanguinetto.vr.it/c023072/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/197>

Si riporta di seguito il Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia nell'incontro del 16/01/2025, come da verbale n. 1 in pari data.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

(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,



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al 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).



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Il Comune di Sanguinetto, con determinazione reg. gen. n. 134 del 04/06/2024, ha nominato il **C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)**, per il quadriennio 2024-2028, 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.

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. Sig. ALEX FUREGATI

Rappresentante effettivo di Organizzazione Sindacale;

4. dott. DAVIDE BOARATI

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

5. dott. NICOLA TOMEZZOLI

Rappresentante supplente dell'Amministrazione;

6. Sig.ra ORIETTA BOLOGNA

Rappresentante supplente di Organizzazione Sindacale.

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 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 2024:

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

AREA	U	D	TOTALE
FUNZIONARI ED E.Q. (ex cat. giur. D)	2	5	4
ISTRUTTORI (ex cat. giur. C)	5	9	14
OPERATORI ESPERTI (ex cat. giur. B)	2	0	2
OPERATORI (ex cat. giur. A)	0	1	1
(SEGRETARIO)	1*	0	0
TOTALE	9	12	21

L'Ente si è avvalso dell'attività di un Segretario comunale reggente a scavalco per tutto l'anno 2024, che non viene però computato nel totale dei dipendenti da Dotazione Organica.

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

TIPO DI RAPPORTO	U	D	TOTALE
TEMPO PIENO	9	6	15
TEMPO PARZIALE	0	6	6
TOTALE	9	12	21

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 (situazione al 31/12/2024):

RESPONSABILI DI AREA	UOMINI	DONNE
Numero	2	1



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Con decreto del Sindaco n. 22 del 19/12/2024 si è provveduto a nominare il Responsabile dell'Area III "Tecnica" in deroga, con decorrenza 01/01/2025, attribuendo l'incarico di Elevata Qualificazione ad un'unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori, nelle more della copertura del posto, attualmente vacante, di Funzionario.

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"*
- 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.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2025-2026-2027

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 concorso.

Destinatari: candidati delle procedure di selezione del personale

Tempistica di realizzazione: Anni 2025-2026-2027



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2025-2026-2027



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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:

- 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 2025-2026-2027

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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

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 2025-2026-2027

OBIETTIVO N. 6

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

Con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, veniva



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

introdotto il lavoro da remoto, attualmente fruito da alcuni dipendenti appartenenti alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed E.Q.; a decorrere dall'anno 2025 l'Amministrazione intende sostituire il lavoro da remoto con il lavoro agile, concedendone la fruizione ai lavoratori 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 apposito Regolamento, in corso di predisposizione, verrà approvato il modello di accordo individuale da sottoscrivere con i dipendenti interessati, previa valutazione delle circostanze/motivazioni addotte dall'interessato; 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 il citato 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 vita privata, agevolando soprattutto chi ha impegni familiari;
- gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola per malattia e/o altre cause improvvise;
- evitare gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi tra l'abitazione e la sede lavorativa, riducendo così i tempi morti e le spese sostenute per gli spostamenti medesimi;
- 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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Tempistica di realizzazione: Anni 2025-2026-2027

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 2025-2026-2027), a partire dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta comunale con cui verrà approvato il P.I.A.O. (entro il 31/01/2025).

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.

Si precisa che il presente Piano verrà recepito all'interno del Piano Integrato di Azioni Positive (P.I.A.O.) relativo al triennio 2025-2027, che verrà approvato dalla Giunta comunale entro il 31 Gennaio p.v..



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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 2024	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3° ANNO 2027
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	4 (quattro)	5 (cinque) o più	6 (sei) o più	7 (sette) 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	6 (sei)	7 (sette) o più	8 (otto) o più	9 (nove) o più
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	37 / 40	37 / 40	37 / 40	37 / 40
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 quantificabile	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	21 (ventuno)	21 (ventuno) o più	21 (ventuno) o più	21 (ventuno) 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	10 / 21	12 / 22	12 / 22	12 / 22
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 quantificabile / totale protocolli in uscita n° 6096	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile	Dato non quantificabile
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT (* compresi costi per bandi PNRR)	840,60 / 120.348,60 (*)	10.000,00 / 53.700,00 (*)	1.000,00 / 39.000,00	1.000,00 / 39.000,00

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.

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	18,44%	18,91%	18,88%	18,87%
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 valore soglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	72,95%	72,95%	72,95%	72,95%

3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto

Nel corso dell'anno 2025 l'Amministrazione approverà definitivamente il *“Regolamento relativo all'organizzazione del lavoro agile”*, 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.

Attualmente alcuni dipendenti si avvalgono dello strumento del lavoro da remoto, introdotto con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10/02/2023, ma l'Amministrazione intende sostituire tale strumento con il lavoro agile; quest'ultimo potrà essere attivato, previa valutazione delle circostanze/motivazioni addotte dal dipendente, mediante la 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;
- 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.

Con il citato Regolamento, che verrà a breve adottato dall'Ente, verranno disciplinati tutti gli aspetti



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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, come già avviene attraverso il lavoro da remoto, di cui si avvalgono attualmente alcune figure all'interno dell'Ente.

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

- conciliare il lavoro e i carichi familiari;
- gestire i figli piccoli quando non possono frequentare l'asilo e/o la scuola per malattia o altre cause improvvise;
- evitare gli spostamenti per coloro che compiono tragitti medio-lunghi tra l'abitazione e la sede lavorativa, che comportano un dispendio di tempo, risorse economiche e ambientali;
- 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 e/o esigenze di accudimento di familiari.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO (2025)	TARGET 2° ANNO (2026)	TARGET 3° ANNO (2027)
Unità in lavoro agile/da remoto	3	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste	Sulla base delle richieste
Totale unità in lavoro agile o da remoto/ totale dipendenti	3/21	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%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere	Dato non disponibile	100%	100%	100%



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

organizzativo				
---------------	--	--	--	--

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 al grado di 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 2025-2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 17/07/2024, esecutiva ai sensi di legge, dando atto che tale fabbisogno è stato modificato con deliberazione di Giunta comunale adottata nella seduta del 29/01/2025.

La nuova 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. 01596 del 28/01/2024.

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



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

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

La nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del personale dipendente, emanata in data 16/01/2025, stabilisce che a partire dal 2025 ogni dipendente pubblico dovrà effettuare almeno 40 ore annue di formazione.

Per quanto attiene il sistema dell'offerta formativa la direttiva precisa che le Amministrazioni Pubbliche si avvalgono prioritariamente delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus".

Il paragrafo 1 della Direttiva prevede l'obbligatorietà, per tutte le Amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

Secondo quanto previsto dal paragrafo 4 della Direttiva, le aree strategiche da sviluppare a proposito del proprio capitale umano sono cinque (come rappresentato nella figura di seguito riportata):

- 1. leadership, competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti;**
- 2. transizione amministrativa;**



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

3. *transizione digitale;*
4. *transizione ecologica;*
5. *valori e principi delle amministrazioni pubbliche*



Pertanto l'Ente prevede la seguente **FORMAZIONE OBBLIGATORIA:**

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

1. AREA DI COMPETENZE/TEMA DI RIFERIMENTO:

Competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di Pubbliche Amministrazioni

2. OBBLIGATORIETA' DELLA FORMAZIONE:

Formazione obbligatoria



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

3. DESTINATARI (TARGET):

Tutti i dipendenti (ad esclusione dell'unità assegnata al Servizio Centralino, appartenente all'Area delle categorie protette)

4. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE:

Webinar/E-Learning

5. NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE:

Variabili in base al numero di corsi che ciascun dipendente svolge, in relazione agli ambiti tematici di propria competenza

6. RISORSE ATTIVABILI:

Formazione svolta da Ditta esterna specializzata. Le risorse economiche necessarie sono stanziare a bilancio; inoltre si farà anche ricorso alla Piattaforma Syllabus

7. TEMPI DI EROGAZIONE:

Entro il 15/12/2025 (come previsto dalla programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui al par. 2.3.2. del presente Piano).

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

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

1. AREA DI COMPETENZE/TEMA DI RIFERIMENTO:

Competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica

2. OBBLIGATORIETA' DELLA FORMAZIONE:

Formazione obbligatoria

3. DESTINATARI (TARGET):



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Tutti i dipendenti (ad esclusione dell'unità assegnata al Servizio Centralino, appartenente all'Area delle categorie protette e delle unità inquadrare nell'Area degli Operatori esperti)

4. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE:

Webinar/E-Learning

5. NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE:

Almeno 10 ore annue (tra i 4 ambiti tematici presenti, a scelta da parte del dipendente)

6. RISORSE ATTIVABILI:

Ricorso alla Piattaforma Syllabus

7. TEMPI DI EROGAZIONE:

- Entro il 31/12/2025 avvio della formazione da parte del 33,33% dei dipendenti;
- Entro il 31/12/2026 avvio della formazione da parte di un ulteriore 33,33% dei dipendenti
- Entro il 31/12/2027 avvio della formazione da parte del restante 33,34% dei dipendenti

TRANSIZIONE DIGITALE

COMPETENZE DIGITALI PER LA PA

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:



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

- il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non 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);
- il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2026 (in totale il 100% dei dipendenti);

PIANIFICAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA 2025-2026 IN MATERIA DI COMPETENZE DIGITALI

ANNO 2025

Per l'anno 2025 si dispone quanto segue:

- garantire il completamento dell'attività formativa **(entro il 31/12/2025)** da parte del **75%** dei dipendenti (**14 dipendenti su 19**, escludendo dal conteggio i due Operatori esperti e l'Operatore e includendo altresì due nuove figure che verranno reclutate nel corso del 2025 presso l'Area Tecnica).

Dal momento che 9 dipendenti su 19 hanno già concluso (tra le annualità 2022-2023-2024) il percorso formativo, si dispone di impartire l'obbligo in oggetto ad altri 5 (cinque) dipendenti, individuando preliminarmente i dipendenti che non hanno ancora concluso la formazione e i neo assunti:

- M.C.R. (che aveva aderito ma non ha ancora concluso la formazione)
- S.C. (assunta nel 2023)
- G.G. (assunta nel 2024)
- F.G. (assunto nel 2024 e titolare di incarico di E.Q.)
- E.S. (assunta nel 2022)

ANNO 2026

Per l'anno 2026 si dispone quanto segue:

- garantire il completamento dell'attività formativa **(entro il 31/12/2026)** da parte del **100%** dei



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

dipendenti (**19 dipendenti su 19**, escludendo dal conteggio i due Operatori esperti e l'Operatore e includendo altresì due nuove figure che verranno reclutate nel corso del 2025 presso l'Area Tecnica).

Dal momento entro il 31/12/2025 il percorso formativo sarà già stato concluso da 14 dipendenti su 19 (includendo coloro che hanno svolto la formazione nelle annualità 2022-2023-2024 e i dipendenti ai quali verrà assegnato l'obbligo di completamento entro il 31/12/2025) si dispone di impartire l'obbligo in oggetto ai restanti 5 (cinque) dipendenti:

- A.L.F.
- A.F.
- G.G.
- Nuova unità in corso di reclutamento presso l'Area III
- Nuova unità in corso di reclutamento presso l'Area III

Rimangono ovviamente fatte salve eventuali modifiche/aggiornamenti nell'elenco dei dipendenti soggetti all'obbligo formativo in argomento, dei quali si prenderà atto qualora intervenissero, durante le annualità 2025-2026, cessazioni e/o nuovi reclutamenti di personale oltre a quelli già previsti in questa sede.

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. N.T., Responsabile dell'Area II, 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 ciascuno 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, con modalità idonee a verificare il rispetto, da parte dei dipendenti coinvolti, di quanto sopra esposto.

TRANSIZIONE ECOLOGIA

1. AREA DI COMPETENZE/TEMA DI RIFERIMENTO:

Competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica

2. OBBLIGATORIETA' DELLA FORMAZIONE:

Formazione obbligatoria

3. DESTINATARI (TARGET):

Tutti i dipendenti (ad esclusione dell'unità assegnata al Servizio Centralino, appartenente all'Area delle categorie protette e delle unità inquadrature nell'Area degli Operatori esperti)

4. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE:

Webinar/E-Learning

5. NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE:

Almeno 5 ore annue (tra i 3 ambiti tematici presenti, a scelta da parte del dipendente)

6. RISORSE ATTIVABILI:

Ricorso alla Piattaforma Syllabus

7. TEMPI DI EROGAZIONE:

- Entro il 31/12/2025 avvio della formazione da parte del 33,33% dei dipendenti;
- Entro il 31/12/2026 avvio della formazione da parte di un ulteriore 33,33% dei dipendenti
- Entro il 31/12/2027 avvio della formazione da parte del restante 33,34% dei dipendenti

PRINCIPI E VALORI DELLA PA



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

1. AREA DI COMPETENZE/TEMA DI RIFERIMENTO:

Competenze relativi a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità

2. OBBLIGATORIETA' DELLA FORMAZIONE:

Formazione obbligatoria

3. DESTINATARI (TARGET):

Tutti i dipendenti (ad esclusione dell'unità assegnata al Servizio Centralino, appartenente all'Area delle categorie protette) per quanto riguarda l'ambito tematico "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa"

4. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE:

Webinar/E-Learning

5. NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PREVISTE:

Almeno 10 ore annue (tra i 3 ambiti tematici presenti, con priorità all'ambito "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa"; per coloro che hanno già svolto il corso relativo all'ambito tematico "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa", le ore sono da svolgersi a scelta tra gli altri due ambiti)

6. RISORSE ATTIVABILI:

Ricorso alla Piattaforma Syllabus

7. TEMPI DI EROGAZIONE:

- Entro il 31/12/2025 avvio della formazione da parte del 33,33% dei dipendenti;
- Entro il 31/12/2026 avvio della formazione da parte di un ulteriore 33,33% dei dipendenti
- Entro il 31/12/2027 avvio della formazione da parte del restante 33,34% dei dipendenti

SICUREZZA SUL LAVORO (d.lgs. n. 81/2008)

A partire dall'annualità 2025 verrà pianificata l'attività di formazione obbligatoria in materia di



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alle disposizioni dettate dal d.lgs. n. 81/2008 ss.mm.ii..

Dal momento che le risorse disponibili a bilancio per gli interventi di formazione e qualificazione del personale sono limitate, e considerato che i costi complessivo necessari allo svolgimento della formazione in materia di sicurezza sul lavoro da parte di tutti i dipendenti sono piuttosto elevati, si ritiene opportuno programmare un piano triennale di formazione, in modo da suddividere i costi nelle annualità 2025-2027, come risulta dalla pianificazione di seguito riportata.

Si rappresenta che la citata programmazione è puramente indicativa ed è suscettibile di eventuali modifiche nel numero dei dipendenti annualmente coinvolti, anche in relazione alle risorse economiche disponibili nel relativo capitolo di bilancio, che possono essere più o meno consistenti rispetto a quanto risultante al momento della stesura del presente documento.

PIANIFICAZIONE FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO
TRIENNIO 2025-2027

ANNUALITA' 2025				
Corso	Tipologia	Durata ore	Costo cad.	Dipendenti
Formazione Lavoratori	Generale	4	€ 95,00	Operatore esperto M.A.
		4	€ 95,00	Operatore esperto E.C.
		4	€ 95,00	Funzionario ed E.Q. V.B.
		4	€ 95,00	Funzionario ed E.Q. D.B.
		4	€ 95,00	Funzionario ed E.Q. F.G.
		4	€ 95,00	Funzionario ed E.Q. N.T.
	Specifica – Rischio Basso	4	€ 95,00	Nessuno
	Specifica – Rischio Medio	8	€ 145,00	Operatore esperto M.A.
				Operatore esperto E.C.
	Specifica – Rischio alto	12	€ 195,00	Nessuno



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

	Aggiornamento formazione lavoratori	6	€ 100,00	Nessuno
Addetto antincendio	Rischio 1	4	€ 180,00	Nessuno
	Rischio 2	8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
	Aggiornamento rischio 1	2	€ 90,00	Nessuno
	Aggiornamento rischio 2	5	€ 180,00	Nessuno
Addetto primo soccorso	Gruppo A	8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
		8	€ 250,00	1 dipendente volontario
	Gruppo B/C	12	€ 180,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo A	6	€ 80,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo B/C	4	€ 80,00	Nessuno
Carrello Elevatore	Corso carrello elevatore	12	€ 150,00	Nessuno
	Aggiornamento carrello elevatore	4	€ 80,00	Nessuno

ANNUALITA' 2026				
Corso	Tipologia	Durata ore	Costo cad.	Dipendenti



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Formazione Lavoratori	Generale	4	€ 95,00	Istruttore tecnico P.S.
		4	€ 95,00	Istruttore tecnico (nuovo)
		4	€ 95,00	Istruttore tecnico (nuovo)
		4	€ 95,00	Agente di P.L. G.A.
		4	€ 95,00	Agente di P.L. A.L.F.
		4	€ 95,00	Agente di P.L. A.F.
		4	€ 95,00	Istruttore E.P.
		4	€ 95,00	Istruttore M.C.R.
	Specifica – Rischio Basso	4	€ 95,00	Nessuno
	Specifica – Rischio Medio	8	€ 145,00	Nessuno
	Specifica – Rischio alto	12	€ 195,00	Nessuno
	Aggiornamento formazione lavoratori	6	€ 100,00	Nessuno
Addetto antincendio	Rischio 1	4	€ 180,00	Nessuno
	Rischio 2	8	€ 250,00	Nessuno
	Aggiornamento rischio 1	2	€ 90,00	Nessuno
	Aggiornamento rischio 2	5	€ 180,00	Nessuno
Addetto primo soccorso	Gruppo A	8	€ 250,00	Nessuno
	Gruppo B/C	12	€ 180,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo A	6	€ 80,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo B/C	4	€ 80,00	Nessuno
Carrello	Corso carrello elevatore	12	€ 150,00	Nessuno



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Elevatore	Aggiornamento carrello elevatore	4	€ 80,00	Nessuno
------------------	----------------------------------	---	---------	---------

ANNUALITA' 2027				
Corso	Tipologia	Durata ore	Costo cad.	Dipendenti
Formazione Lavoratori	Generale	4	€ 95,00	Istruttore O.B.
		4	€ 95,00	Istruttore A.R.
		4	€ 95,00	Istruttore A.Z.
		4	€ 95,00	Assistente sociale E.S.
		4	€ 95,00	Istruttore G.G.
		4	€ 95,00	Istruttore S.C.
		4	€ 95,00	Istruttore G.G.
	Specifica – Rischio Basso	4	€ 95,00	Nessuno
	Specifica – Rischio Medio	8	€ 145,00	Nessuno
	Specifica – Rischio alto	12	€ 195,00	Nessuno
	Aggiornamento formazione lavoratori	6	€ 100,00	Nessuno
Addetto antincendio	Rischio 1	4	€ 180,00	Nessuno
	Rischio 2	8	€ 250,00	Nessuno
	Aggiornamento rischio 1	2	€ 90,00	Nessuno
	Aggiornamento rischio 2	5	€ 180,00	Nessuno
	Gruppo A	8	€ 250,00	Nessuno



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Addetto primo soccorso	Gruppo B/C	12	€ 180,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo A	6	€ 80,00	Nessuno
	Aggiornamento Gruppo B/C	4	€ 80,00	Nessuno
Carrello Elevatore	Corso carrello elevatore	12	€ 150,00	Nessuno
	Aggiornamento carrello elevatore	4	€ 80,00	Nessuno

Si precisa che i costi sopra riportati sono indicativi, in quanto l'Ente effettuerà una ricerca mirata ad individuare eventuali operatori che possano impartire la formazione indicata al minor costo possibile.

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.

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)]



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Per la formazione del personale l'Ente si avvarrà principalmente della Piattaforma "Syllabus", messa a disposizione gratuitamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la quale viene costantemente implementata con nuovi programmi idonei al perseguimento degli obiettivi formativi imposti con la Direttiva del 16/01/2025, come pocanzi illustrata.

Inoltre l'Ente si avvale di soggetti esterni specializzati, 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.

Ciascun dipendente ha inoltre la possibilità di iscriversi liberamente a corsi (sia in presenza, sia in modalità webinar) forniti gratuitamente da Associazioni/Enti di varia natura.

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 viene 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.

L'Ufficio Personale provvederà ad abilitare i dipendenti, che ancora non lo siano, alla fruizione dei corsi sulla Piattaforma Syllabus, assegnando successivamente a ciascuno i percorsi formativi sopra illustrati.

Si da infine atto che l'Ufficio procederà ad un monitoraggio intermedio (indicativamente entro il 31/07/2025) sull'andamento dell'attività di formazione, che verrà impartita con apposita Circolare immediatamente dopo l'approvazione del P.I.A.O., nonché ad un monitoraggio finale, successivamente al 31/12/2025, per valutare il raggiungimento del target formativo esposto nel presente Piano, precisando che il conseguimento dell'obiettivo formativo minimo imposto, benché non previsto nel Piano delle Performance, potrà essere oggetto di valutazione in sede di predisposizione delle relative schede, per la successiva erogazione degli istituti premiali.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Inoltre tutti i suddetti corsi, se accompagnati dal relativo attestato di partecipazione, saranno acquisiti utilmente ai fascicoli personali dei dipendenti, al fine di attribuire il relativo punteggio per il conseguimento delle progressioni economiche orizzontali, come disposto dal Contratto Decentrato Integrativo per la parte giuridica 2023-2025.

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 2025, 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 (di norma entro il 28 Febbraio dell'anno successivo) 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 dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.