

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028
Comune di Verona

Sommario

PREMESSA.....	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.1 Sottosezione di programmazione - <i>Valore pubblico</i>	5
2.1.1 Il contesto esterno.....	6
2.1.2 Indirizzi Strategici.....	12
2.2 Sottosezione di programmazione - <i>Performance</i>	54
2.3 Sottosezione di programmazione - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	55
2.3.1 Analisi del contesto esterno nell'ambito della prevenzione dei rischi corruttivi.....	55
2.3.2 Analisi del contesto interno - organizzazione.....	58
2.3.3 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti e loro ruolo	58
2.3.4 Mappatura dei processi e gestione del rischio.....	62
2.3.5 Altre misure di prevenzione della corruzione	69
2.3.6 Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT.....	76
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	78
3.1 Sottosezione di programmazione - <i>Struttura organizzativa</i>	78
3.2 Sottosezione di programmazione - <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	80
3.2.1 Disciplina del lavoro agile.....	81
3.2.2 Indicatori di stato e di sviluppo	81
3.2.3 Piano delle Azioni Positive	90
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	95
3.3.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2025	95

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	96
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno	98
3.3.4 Formazione del personale.....	102
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	119
Fonti dei dati.....	119

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

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

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione – individua gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce il Regolamento sul contenuto del PIAO.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Verona

Piazza Bra, 1 - 37121 Verona (Italia)

Tel. +39 045 8077111 Centralino

Tel. +39 045 8077500 URP

Fax. +39 045 8066483 Protocollo Generale

E-mail: protocollo.informatico@comune.verona.it

PEC: protocollo.informatico@pec.comune.verona.it

Per info: urp@comune.verona.it

Codice fiscale e Partita Iva: 00215150236

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune è il Segretario Generale, dott. Luciano Gobbi, nominato con Decreto Sindacale n. 511 del 16 dicembre 2022.

Il sostituto del RPCT nell'ipotesi di impedimento, assenza temporanea ed imprevista o conflitto di interessi dello stesso è il Vicesegretario Generale.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una selezione delle politiche dell'ente che si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome*/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Definisce inoltre in termini di obiettivi generali e specifici le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini, con particolare attenzione a quelli ultrasessantacinquenni e con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

La sottosezione risponde alle seguenti domande:

DOMANDA	ANNOTAZIONI
Qual è il contesto cittadino rispetto al quale verranno attivate le politiche finalizzate a perseguire valore pubblico?	Si riportano qui informazioni generali relative al contesto esterno
Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) viene perseguito?	Il Valore Pubblico che si intende perseguire viene riportato per ciascun indirizzo strategico
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivi strategici)?	Viene riportato l'elenco degli Obiettivi strategici
A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?	Gli stakeholder prioritari vengono riportati nella scheda sintetica dell'indirizzo strategico
Entro quando intendiamo completare gli obiettivi strategici?	Se non diversamente indicato l'obiettivo dovrà essere completato entro la scadenza del Mandato amministrativo
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero: quanto Valore Pubblico viene prodotto (impatto sul livello di benessere)?	Viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e completamento

Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?	Il riferimento è alla prima baseline disponibile nell'ambito del mandato amministrativo
Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?	Dove possibile si fa riferimento ai target definiti da Agenda 2030 e dal sistema degli indicatori SDG Veneto. In assenza di baseline di riferimento, il traguardo atteso viene definito in termini proxy (aumento, riduzione, ecc.).
Come sono verificabili i dati (fonte)?	Ciascuno dei parametri sottesi alla formula dell'indicatore viene assegnato a un Servizio tramite la codificazione dei processi

2.1.1 Il contesto esterno

Per l'analisi del contesto demografico, sociale ed economico del territorio veronese si rimanda al nuovo portale del servizio Statistica del Comune di Verona, che riporta tramite tabelle navigabili di semplice utilizzo i dati continuamente aggiornati rispetto ai seguenti items:

- Popolazione residente
- Popolazione straniera
- Famiglie
- Natalità
- Mortalità
- Migratorietà
- Nuzialità
- Economia
- Ambiente e territorio
- Indicatori
- Analisi e approfondimenti

Turismo

I dati dell'Osservatorio Turistico di Destination Verona & Garda Foundation riscontrano un andamento positivo per l'anno 2025.

Nel settore alberghiero, Verona ha registrato un tasso medio di occupazione del 73,2%, superando l'80% nei mesi centrali della stagione e toccando punte del 95% durante gli appuntamenti di maggio e settembre. I ricavi generati dalle strutture campionate ammontano a 82 milioni di euro, un milione e mezzo in più rispetto al 2024. La permanenza media è salita a 2,7 notti, con un record storico a luglio, quando i soggiorni hanno raggiunto le 3,2 notti. Più della metà delle presenze è di provenienza estera, con Germania, Regno Unito e Svizzera in testa, seguiti da Stati Uniti e Paesi Bassi.

Dati significativi anche dal mondo extralberghiero, monitorato su due perimetri: centro storico e intero Comune. A livello comunale, con 3.461 strutture e 6.823 posti letto, il tasso medio di occupazione è arrivato al 50%, salendo oltre il 55% nei mesi di alta stagione e toccando il 62% a settembre. Le camere vendute hanno superato di 62.512 unità quelle del 2024, per ricavi complessivi pari a 60,6 milioni di euro. La permanenza media è cresciuta fino a 3,11 notti, con un picco di 4,47 notti a gennaio. Le recensioni indicano Italia, Germania e Regno Unito come principali mercati.

Nel centro storico, monitorato su 2.640 strutture, il tasso medio di occupazione è salito al 55%, con punte del 63% a luglio e del 69% a settembre. Le camere vendute hanno superato di 42.612 unità il dato 2024. I ricavi generati sono stati pari a oltre 70 milioni di euro, leggermente inferiori rispetto all'anno precedente, con una permanenza media di 2,49 notti.

Verona viene scelta sempre più come base per visitare Venezia, Vicenza, Padova, Milano e il Garda.

Sul fronte della spesa turistica, Verona mostra una performance molto solida. Nel solo Comune, tra gennaio e settembre 2025, sono stati superati i 150 milioni di euro, con un indice di spesa che a luglio ha raggiunto 2,8 volte la media mensile del 2022 per i visitatori internazionali. Più della metà della spesa totale proviene da turisti stranieri. I settori più performanti sono ristoranti, alimentari e specialità e ospitalità, con incrementi rispettivamente dell'11,8%, 18,7% e 1,9% rispetto al 2024.

Determinante, come sempre, l'effetto eventi. Vinitaly ha spinto l'occupazione oltre il 90%, mentre la settimana dal 7 al 14 aprile ha visto un indice di spesa in aumento del 40%. I concerti di Jovanotti a maggio hanno portato ricavi pari a 1,5 volte una settimana media pre-pandemia. A settembre, tra la chiusura della stagione lirica, i concerti di Zucchero e De Gregori e Marmomac, i ricavi complessivi sono cresciuti del 3%. Anche ottobre e novembre mostrano numeri robusti, con Fieracavalli a trainare l'autunno.

Per le informazioni di dettaglio relative all'anno 2024 si rimanda al Report di Destination Verona Garda, pubblicato nel marzo 2025.

[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcagljclefindmkaj/https://osservatorioturismoveneto.it/wp-content/uploads/2025/03/Report-di-destinazione Destination-Verona-Garda-con-OTRF.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcagljclefindmkaj/https://osservatorioturismoveneto.it/wp-content/uploads/2025/03/Report-di-destinazione-Destination-Verona-Garda-con-OTRF.pdf)

Nel 2000 l'UNESCO ha inserito il centro storico di Verona e le sue mura nella Lista dei siti patrimonio dell'Umanità con le seguenti motivazioni: *«Criterio (II): Per la sua struttura urbana e per la sua architettura, Verona è uno splendido esempio di città che si è sviluppata progressivamente e ininterrottamente durante duemila anni, integrando elementi artistici di altissima qualità dei diversi periodi che si sono succeduti; Criterio (IV): Verona rappresenta in modo eccezionale il concetto della città fortificata in più tappe caratteristico della storia europea».*

Il Comune di Verona intrattiene le relazioni con il Ministero della Cultura e della Regione Veneto per gli affari UNESCO e ha in carico la progettazione e le attività amministrative per i finanziamenti della legge 77/2006, per i bandi del Ministero del Turismo a favore dei siti patrimonio mondiale e per altre fonti di finanziamento specifiche. Si dedica altresì, in particolare, alla tutela, alla gestione patrimoniale e alla promozione delle mura, dei bastioni e delle porte urbane, in stretta relazione con le associazioni che, a vario titolo, detengono alcuni luoghi e monumenti in concessione, in comodato o in patto di sussidiarietà.

All'indirizzo

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://museodicastelvecchio.comune.verona.it/media/Musei/Allegati/IMUV_report_2024.pdf

è possibile consultare il Report 2024 dei Musei Civici di Verona.

Nel 2025 il Comune di Verona ha ospitato presso i propri spazi oltre spettacoli, di cui 43 al Teatro Romano, 187 al Teatro Camploy, 9 al Bastione delle Maddalene e 8 al Teatro Nuovo.

L'Estate Teatrale Veronese, il festival di maggior impatto nell'ambito dell'offerta culturale della città, ha visto nel 2025 la partecipazione di 49.633 spettatori al Teatro Romano, di cui 3048 solo per le due serate dedicate allo spettacolo "Lisistrata" di Aristofane, quale primato assoluto degli ultimi sei anni di Estate Teatrale Veronese per numero di pubblico e incassi nella sezione teatro.

Il successo delle campagne sui social è stato evidente sui canali dedicati all'Estate Teatrale Veronese, portando la piattaforma Facebook a superare la quota di 10.000 follower: 1.000 in più rispetto al 2024. Su Instagram si è registrato un aumento delle coperture del 92,9% (401.188 il dato rispetto ai 206.714 dello scorso anno). Il dato delle interazioni riporta un +3,115 % su Facebook e un + 9,477 % su Instagram rispetto al 2024.

Hanno scritto sul programma dell'Estate Teatrale Veronese edizione 2025 e sui singoli spettacoli i maggiori quotidiani nazionali e locali, quali il Corriere della Sera, La Repubblica, La Stampa, Il Messaggero, Libero; i settimanali Sette, Robinson, l'Espresso, Oggi, Elle, Vanity Fair, Famiglia Cristiana, L'Arena. Sono stati pubblicati articoli anche sulle testate on line di riferimento per l'arte e la cultura: Exibart, Artribune, Finestre sull'Arte e i media di settore dello spettacolo da Hystrio a Sipario.

La stagione Areniana, che rende Verona nota in tutto il mondo, e i concerti di artisti di fama internazionale, ospitati dall'anfiteatro romano, rappresentano un elemento di primo piano dell'offerta turistica veronese e un altro importante motivo di visita e soggiorno a Verona.

I mercatini di Natale, Verona in Love, il Festival internazionale dei giochi di strada - TOCATI', che sono diventati nel tempo degli apprezzati appuntamenti anche per il turismo di prossimità, contribuiscono a mantenere vivo l'interesse per la città scaligera, rappresentando in questo senso un investimento per il futuro.

Le motivazioni per una visita e un soggiorno a Verona sono dovute oltre che ai monumenti e Musei Civici, anche alle numerose fiere di rilevanza internazionale ospitate dall'Ente Fiera di Verona. La storica Fiera agricola, Vinitaly, Marmomacc e Fiera Cavalli sono alcuni degli appuntamenti

fieristici più importanti nonché ottimi esempi di laboriosità e iniziativa dell'imprenditoria locale che hanno dato vita a un proficuo e intelligente sistema economico.

Tematiche sociali

A fronte dell'aumento strutturale degli **anziani**, che a Verona hanno superato il 25% della popolazione, gli interventi sono di tre tipi: servizi per aggregazione e promozione della terza età (Centri di Comunità, Sportelli di Comunità, Estate Anziani, Io so che non sono solo, Affidò Anziani, Capodanno nei quartieri per over 65); servizi per la domiciliarità (SAD, pasti a domicilio, Servizio di Telecontrollo e Telesoccorso, Impegnativa di Cura Domiciliare ICD, Centro Diurni per anziani non autosufficienti, Servizio di Sollievo); servizi per la residenzialità (integrazioni rette e convenzioni/protocolli).

Il Servizio Sociale, che si occupa di **minori e famiglie** in stato di disagio e difficoltà nell'ambito sia della prevenzione (promozione del ben-trattamento e contrasto dei segnali di mal-trattamento e disagio minorile), sia della tutela (cura di minori e famiglie interessati da provvedimenti del Tribunale per i Minorenni o Civile), deve confrontarsi sia con una serie di mutamenti sociali e culturali che stanno ridefinendo la connessione e l'equilibrio tra i bisogni dei bambini e degli adulti, sia con una crisi economica e finanziaria che sta incidendo sui servizi di welfare, a causa di un'importante contrazione di risorse.

Nuovi bisogni educativi acutizzano il fenomeno delle "Povertà Educative" e del disagio adolescenziale, che si manifesta attraverso fenomeni di chiusura e depressione o fenomeni di devianza e che viene contrastato anche tramite nuove progettualità, come l'educativa di strada e l'educativa di CST, e attraverso collaborazioni con servizi specialistici.

Sono di supporto alle funzioni genitoriali in situazione di disagio gli interventi di emergenza abitativa, progetti di diverso tipo, gruppi genitori, comunità madre bambino, servizi educativi territoriali (centri diurni e centri aperti per minori), comunità diurne per adolescenti, interventi a carattere psicologico e/o di mediazione linguistica e culturale, e progetti sociali destinati a famiglie con minori tra cui Progetto 1000 GIORNI DI NOI, Progetto Rom, Sinti e camminanti, Progetto Destin-Azioni, Crescere Insieme.

Sono di sostituzione temporanea delle funzioni genitoriali in situazioni di malessere conclamato gli affidi diurni complessi, gli affidi a tempo pieno, anche a famiglie individuate dal Centro Affidi, comunità madre bambino, comunità familiare, comunità educative (che solitamente accolgono preadolescenti e adolescenti).

Sono di promozione del benessere della comunità, per incrementare le risorse già presenti e potenziare le azioni di rete con la scuola (Protocollo tra gli Istituti Comprensivi e il Comune di Verona), le altre Istituzioni e le associazioni del territorio (ad esempio con le Associazioni delle Famiglie affidatarie, il Protocollo SERD e Punto nascite e il Protocollo 0-6), il lavoro con le comunità territoriali, le azioni con le comunità straniere, i servizi

(Centri Aperti e Centro Ragazzi) orientati all'accoglienza dei bambini e ragazzi del territorio con un obiettivo di promozione delle abilità, lo "Spazio Famiglie" e "Famiglie in VII".

Gli interventi di **contrasto alla povertà** raccolgono sia i contributi economici erogati dall'Amministrazione Comunale (interventi mensili e/o straordinari, alimenti per la prima infanzia, assegni per la maternità, bonus sociali, etc), che i progetti attivati negli ultimi anni (risposta alle nuove povertà, interventi per la morosità incolpevole, RIA, PUC, etc) a fronte dell'aumento delle condizioni di povertà anche tra le famiglie veronesi.

Vengono inoltre attuati interventi e azioni per il sostegno abitativo, sia attraverso iniziative regionali e bandi per contributo all'affitto, e alle utenze domestiche, sia tramite interventi di sostegno e ricollocazione a seguito dei sempre più numerosi sfratti, pur nelle difficoltà del reperimento di alloggi in affitto in un mercato immobiliare governato da leggi di mercato, anche tramite l'Agenzia di intermediazione sociale all'Abitare – A.I.S.A., la Convenzione con ICISS, la Casa Rossa per lavoratori, l'Accordo di collaborazione con gli Istituti Civici di Servizio Sociale, il Protocollo tra Comune, Agec e l'Associazione di scopo Enti Terzo Settore per il ripristino di alloggi sfitti da parte del Terzo Settore non inseriti nella programmazione di Agec.

(Il Comune offre servizi rivolti a migliorare l'**occupabilità e l'occupazione** dei cittadini veronesi, con informazioni orientative e azioni specialistiche e personalizzate di orientamento e accompagnamento al lavoro, collaborando con le Politiche del Lavoro, anche attraverso specifiche progettualità di politica attiva e con una particolare attenzione ai bisogni dei giovani, delle donne e degli adulti disoccupati e/o in situazione di disagio sociale. Servizi e attività sono progettati in sinergia con altri enti e agenzie del territorio attivi negli ambiti del lavoro, della formazione e del sociale.)

I Servizi Sociali si sono trovati a fronteggiare negli ultimi 15 anni un aumento significativo di persone adulte che vivono in condizione di **grave marginalità ed esclusione sociale**: si è infatti assistito ad un progressivo aumento del numero di persone adulte che versano in condizione di disagio economico ed abitativo estremo, di cui si occupa in particolare l'Ufficio Accoglienza e marginalità, ma anche i Centri Sociali Territoriali che hanno in carico nuclei ed adulti soli in stato di disagio.

Con le persone in condizione di grave marginalità si lavora a percorsi emancipatori, per far sì che l'accoglienza nelle strutture rimanga una fase transitoria, finalizzata al rilancio della persona, facendo leva sulle sue risorse e potenzialità.

I Servizi e le attività sono articolati in Segretariato Sociale, Unità di Strada, Centri Diurni, Accoglienza notturna, Seconda Accoglienza, Accoglienza a favore di neo-maggiorescenti e giovani adulti in stato di grave disagio, Pronto Intervento Sociale, Centro Servizi, Strutture residenziali per persone senza fissa dimora in dimissione ospedaliera e/o in condizioni socio-sanitarie di fragilità.

Sono attivi interventi e progetti per particolari tipologie di **immigrati**, in particolare a tutela della maternità delle donne immigrate, a tutela dei Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA), Progetti afferenti il Sistema di SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione), progetto "N.A.V.I.G.A.RE - Network Antitratta del Veneto Intersezioni Governance Azioni Regionali", Progetto FAMI (Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione), che offrono a richiedenti asilo, rifugiati e beneficiari di protezione umanitaria, accoglienza, supporto, inclusione e servizi individualizzati per l'integrazione e di tutela legale.

L'Ente coordina anche azioni di accoglienza invernale e di gestione di emergenze sociali.

Pur essendo la gestione della **disabilità** affidata alle competenze dell'Azienda Ulss, il Comune si fa parte attiva, oltre che nell'erogazione delle quote annuali per il finanziamento dei relativi servizi (Centri Diurni, Trasporti, Residenzialità e tutte le molteplici attività svolte nel settore), anche nella partecipazione alla programmazione e alla verifica della gestione, in modo particolare attraverso Tavoli paritetici Ulss - Comune in materia di inserimento delle persone disabili nelle apposite strutture residenziali. Inoltre dal 2014 il Comune è chiamato all'integrazione della retta sociale degli ospiti delle strutture del Dipartimento Salute Mentale qualificate come Comunità Alloggio e Gruppi Appartamento. Si occupa poi della gestione delle pratiche Contributi eliminazione barriere architettoniche con inoltro alla Regione Veneto e della Consulta della Disabilità.

2.1.2 Indirizzi Strategici

LINEA PROGRAMMATICA	INDIRIZZO STRATEGICO	
1° Pilastro: Il capitale sociale UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO I GIOVANI, LE FAMIGLIE, L'ARTE E LA CULTURA	1. Famiglie	Sosterremo e supporteremo tutti i nuclei familiari come elemento sostanziale del tessuto sociale cittadino
	2. Protagonismo dei giovani	Invitiamo i giovani ad essere protagonisti e co-responsabili dello sviluppo della città
	3. Una città internazionale	Immaginiamo una città multiculturale e accogliente, aperta all'Europa e animata da progetti di livello internazionale
2° Pilastro: Prossimità UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO LA "CURA"	4. Prossimità e sussidiarietà	Pensiamo ai quartieri come a centri vitali della città, luoghi di aggregazione e di espressione secondo una logica di prossimità e sussidiarietà
	5. Pari Opportunità	Promuoviamo la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle differenze
3° Pilastro: Competenze e sviluppo UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO LAVORO, SICUREZZA, TRASPARENZA E LEGALITA'	6. Sviluppo delle imprese	Puntiamo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali
	7. Rispetto delle regole e coesione sociale	Lavoreremo alla sicurezza urbana operando sul fronte del contenimento dei reati, collaborando alla realizzazione della "coesione sociale" intesa come riduzione dei conflitti e convivenza civile rispettosa delle diverse istanze della cittadinanza e valorizzando e potenziando i presidi di gestione delle emergenze
4° Pilastro: Sentirsi "a casa" UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO SVILUPPO SOSTENIBILE E AMBIENTE	8. Transizione ecologica, tutela e benessere degli animali	La città di Verona vuole partecipare da protagonista al processo di cambiamento in atto per salvaguardare il benessere dei cittadini minacciato dai cambiamenti climatici, per rendere la transizione ecologica un'occasione di sviluppo evitando che provochi un allargamento delle disuguaglianze sociali

	9. Transizione digitale	Il Manager per la transizione digitale garantirà la pianificazione dei processi di sviluppo dei servizi digitali, la cyber security e l'accesso diffuso alle nuove tecnologie
	10. Promozione della qualità del lavoro e della formazione durante tutto l'arco della vita	Renderemo disponibili servizi e misure di politica attiva per il lavoro per tutti i cittadini secondo logiche di prossimità, continuità, personalizzazione degli interventi e condizionalità, perseguendo l'integrazione tra servizi territoriali pubblici e privati.
5° Pilastro: Responsabilità UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO IL BENE-ESSERE	11. Sostegno alla vulnerabilità	Prevediamo di utilizzare un indice di vulnerabilità, non solo economica, per progettare e attivare interventi di formazione, sostegno, accesso alla casa e rimozione delle barriere architettoniche
	12. Pratica sportiva diffusa	Incoraggiamo la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età coinvolgendo le società sportive e curando l'impiantistica nei quartieri
	13. Olimpiadi Invernali e Paralimpiadi 2026	Con l'occasione delle giornate di chiusura delle Olimpiadi invernali 2026 e di apertura delle Paralimpiadi invernali 2026 si preparerà la città ad eventi unici nella storia dello sport veronese

1° Pilastro: Il capitale sociale

UNA VERONA CHE PONE AL CENTRO I GIOVANI, LE FAMIGLIE, L'ARTE E LA CULTURA

Indirizzo Strategico 1 – Famiglie

Sosterremo e supporteremo tutti i nuclei familiari come elemento sostanziale del tessuto sociale cittadino

Stakeholder principali

Famiglie

Obiettivi strategici collegati

1.1. SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE	Tutelare le famiglie vulnerabili e fragili implementando strumenti a completamento del sistema educativo territoriale, avviando percorsi di formazione e attivando agevolazioni sulla base di un "indice di fragilità" non solo economica	Si porrà particolare cura alle famiglie vulnerabili, sia nell'area della promozione che della prevenzione che nella tutela e protezione in senso stretto, anche implementando nuovi strumenti a completamento del sistema educativo territoriale. Prevediamo l'attivazione di agevolazioni per le famiglie con minori, di persone giovani, con anziani, con fragilità sulla base di un "indice di fragilità", non solo economica, per progettare e attivare interventi di sostegno efficaci. Verranno intraprese azioni di sostegno anche economico per favorire la conciliazione vita-lavoro e fornire servizi idonei in supporto alla natalità. Attiveremo percorsi di formazione dedicati alle famiglie. Si porrà particolare cura ai fenomeni di disagio giovanile.
--------------------------------	---	---

Valore pubblico perseguito

Tutela delle famiglie

Conciliazione dei tempi vita / lavoro

Supporto alla natalità

Riduzione del disagio giovanile

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Flessibilità lavorativa	IND_STRAT_0111	Definisce l'accessibilità dei dipendenti del Comune a forma contrattuali che favoriscono la conciliazione dei tempi vita / lavoro (part time, lavoro agile)	% di dipendenti del Comune di Verona con contratti part time e/o accordi di lavoro agile sul totale dei dipendenti	13,3% contratti part-time (2024) 10,3% contratti smart working	dipendenti di ruolo al 31/12/2025 n. 1756: - di cui in part time 311 (17,71%) - di cui in smart working 176 (10%)	Mantenimento dello status
Fruizione dei servizi di ampliamento dell'orario negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia comunali	IND_STRAT_0112	Si riferisce all'accesso delle famiglie al servizio di estensione dell'orario di accesso e uscita negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia comunali	Numero di famiglie che si avvalgono dell'ampliamento dell'orario / numero complessivo di famiglie che utilizzano il servizio nido e infanzia *100	100% delle richieste soddisfatte (2024)	100% delle richieste soddisfatte (fino al 30-06-2025) prima dell'entrata in vigore del nuovo regolamento	Rispetto dei criteri previsti nel nuovo regolamento
Accessi ai servizi sociali	IND_STRAT_0113	Misura il numero di utenti serviti dai Servizi Sociali	Numero di persone che hanno avuto accesso ai servizi sociali nell'anno	30.859 (dato SOGEI – IFEL)	31.444 (Dato fornito dalla Direzione Servizi Sociali)	Mantenimento degli standard del servizio

Indirizzo Strategico 2 – Protagonismo dei giovani

Invitiamo i giovani ad essere protagonisti e co-responsabili dello sviluppo della città

Stakeholder principali

Giovani

Studenti universitari

Obiettivi strategici collegati

2.1 CO-RESPONSABILITÀ DEI GIOVANI	<i>Dedicare tempo e ascolto ai giovani e alle loro famiglie, con l'obiettivo di creare processi di «co-responsabilità» in cui tutta la cittadinanza senta di essere responsabile della propria città e del suo futuro.</i>	<i>Dedicheremo tempo e ascolto ai nostri giovani e alle loro famiglie, con l'obiettivo di creare processi di «co-responsabilità» in cui tutta la cittadinanza senta di essere responsabile della propria città e del proprio futuro. Il Comune intende impegnarsi con e per i giovani per promuovere la loro autonomia, mettendo in atto politiche e destinando risorse a supporto del loro ingresso lavorativo e della loro indipendenza abitativa. Al contempo, sono da supportare azioni e progetti volti a contrastare ogni forma o rischio di marginalità sul piano sociale e lavorativo.</i>
2.2 PROTAGONISMO DEI GIOVANI	<i>Promuovere le idee e la creatività giovanile per ricreare opportunità in materia di innovazione, partecipazione, cittadinanza attiva, cultura, informazione e comunicazione; individuare luoghi che fungano da spazi di aggregazione e sperimentazione.</i>	<i>Supporteremo e promuoveremo le iniziative giovanili per creare opportunità in materia di innovazione, partecipazione, cittadinanza attiva, cultura, informazione e comunicazione per la città e per le nuove generazioni. Insieme, individueremo luoghi, anche ad utilizzo intergenerazionale, che diventino spazi di aggregazione e sperimentazione, per favorire la costruzione di senso di comunità, di appartenenza e inclusività tra i giovani.</i>
2.3 GENERAZIONE ERASMUS	<i>Ridurre le distanze tra le nuove generazioni, le istituzioni europee e i coetanei che vivono nei territori dell'Unione, potenziando le occasioni di scambio e mobilità internazionale e favorendo momenti di confronto e di crescita collettiva.</i>	<i>Nell'ottica della costruzione di una coscienza collettiva, inclusiva, aperta e globale nonché dell'accrescimento del sentimento di cittadinanza europea accorceremo le distanze tra le nuove generazioni e le istituzioni europee e i loro coetanei che vivono nei territori dell'Unione favorendo, implementando e potenziando le occasioni di scambio e mobilità internazionale. Faciliteremo la costruzione di momenti di aggregazione aperti alle e ai giovani di tutta Europa creando momenti di confronto e di crescita collettiva con l'obiettivo di rinsaldare il senso di appartenenza all'Unione. Ci faremo promotori di progetti di respiro transnazionale che siano occasione per l'apertura di orizzonti di crescita di ragazze e ragazzi come cittadini attivi a livello comunitario e non solo locale. Svilupperemo servizi a favore della mobilità internazionale giovanile nel quadro di una rete europea di buone pratiche da condividere e attuare offrendo opportunità a tutte e tutti, indifferentemente dalle possibilità economiche, favorendo la conoscenza e l'accesso ai progetti finanziati dall'UE che prevedono la copertura dei costi delle</i>

		<i>esperienze di studio, volontariato e servizio civile all'estero. Promuoveremo la collaborazione tra enti pubblici e agenzie attivi nell'ambito della mobilità internazionale per favorire la conoscenza delle opportunità che l'UE mette a disposizione della cittadinanza.</i>
2.4 CITTADINANZA STUDENTESCA	<i>Rendere Verona una città a misura di studenti e studentesse, proponendo la realizzazione di nuove residenze, diffondendo il wi-fi gratuito nei luoghi di cultura e di incontro e rendendo aperti e inclusivi gli spazi dedicati allo studio</i>	<i>Ci impegneremo per rendere Verona una città a misura di studente e studentessa attraverso una costante collaborazione con gli istituti scolastici di ogni ordine e grado, l'Università e tutti gli enti di formazione. Proporremo la realizzazione di nuove residenze per incentivare l'attrattività della città sugli studenti universitari; nei due diversi poli universitari già esistenti creeremo le condizioni per poter disporre di una mobilità efficiente da e per i luoghi di maggior interesse culturale e sociale. Provvederemo alla diffusione del wi-fi gratuito in tutti i luoghi di cultura e negli spazi di incontro della città: l'accesso alla rete deve diventare un diritto, soprattutto per le persone più giovani. Renderemo aperti e inclusivi gli spazi dedicati allo studio di tutte le studentesse e gli studenti per favorire il confronto e la contaminazione di idee nell'ottica di creare un plusvalore per il sistema città.</i>

Valore pubblico perseguito

Partecipazione dei giovani alla vita della città

Accessibilità ai servizi

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
---------------	-----	-------------	---------	-------------	-------------	-----------------------

Volontariato giovanile	IND_STRA T_0211	Misura l'impegno dei giovani sul territorio sulla base del numero di giovani iscritti ad associazioni di volontariato, culturali, del terzo settore, ecc.	Numero di giovani iscritti ad associazioni	Dato non disponibile	Direttamente con i giovani è stato gestito un percorso di ascolto denominato INconTRA tra giugno e settembre 2023. Negli anni a seguire, incluso il 2025, il percorso di ascolto è stato prioritariamente con enti e associazioni rappresentative dei giovani. Numero di giovani che hanno partecipato a "Ci sto' Affare fatica" 329	Proseguimento delle attività
Progettualità giovanile	IND_STRA T_0221	Misura la capacità dei giovani di proporre progetti attrattivi per l'amministrazione cittadina	Numero di progetti promossi da giovani e patrocinati nell'anno dal Comune di Verona	https://www.comune.verona.it/media/ComVR/Cdr2023/InnovazioneA78/Politiche%20Giovani/REport_annuale_politiche_giovanili.pdf 129 tirocinanti presso il Comune di Verona (dato 2023) PCTO 75 (dato 2024)	Anche per l'anno 2025 è stata riproposta il bando "In Onda" per promuovere il protagonismo giovanile attraverso iniziative di carattere creativo, culturale, artistico da loro promosse. E' proseguita la gestione dello "Spazio Link", spazio di aggregazione in Borgo Roma. Numero di progetti patrocinati 19. Tirocini attivati presso il Comune di Verona 141	Proseguimento delle attività. Attuazione progetto "In Onda" per azioni di protagonismo giovanile (budget euro 30.000)
Mobilità giovanile	IND_STRA T_0231	Misura la propensione dei giovani a partecipare a esperienze di studio, volontariato e servizio civile all'estero tramite proposte offerte dal Comune di Verona o di cui il Comune è partner	Numero di cittadini 18-35 che partecipano a esperienze di studio, volontariato e servizio civile all'estero	Adesione al bando nazionale https://domandaonline.serviziocivile.it	L'adesione al bando è stata effettuata. Politiche del lavoro organizza incontri per far conoscere le opportunità e offrire consulenze per il programma Erasmus all'estero. 11 studentesse di Malaga hanno partecipato ad esperienze nei Servizi Zerosci. Servizio Eurodesk -	- Potenziamento del Servizio Eurodesk - attivazione newsletter Eurodesk per educatori/operatori del settore politiche giovanili della rete territoriale

					Rete europea per l'informazione e l'orientamento dei giovani sul programma ErasmusPlus e altre opportunità di mobilità internazionale : - consulenze individuali; - Organizzazione di eventi per favorire la conoscenza delle opportunità di mobilità internazionale; - webinar rivolti alle scuole, alle Università e agli enti della rete territoriale; - Programma FSL (Formazione Scuola Lavoro - ex PCTO) Eurodesk Multiplier per studenti scuole secondarie superiori; - pagina Instagram @politichelavoro_comu nediverona;	
Accessibilità a luoghi di studio	IND_STRA T_0241	Viene utilizzato per misurare l'accessibilità degli studenti di ogni ordine e grado a luoghi accessibili per lo studio offerti dal Comune di Verona	Orario settimanale complessivo di apertura di biblioteche, sale di studio e altre strutture attrezzate per lo studio gestite dal Comune	Ore di apertura settimanale delle biblioteche comunali a regime ordinario:420	Media annuale: 445	Mantenimento dell'orario di apertura
Copertura rete wi-fi pubblica	IND_STRA T_0242	Misura la copertura del territorio di wi-fi gratuito offerto dal Comune di Verona o da società da lui partecipate	Copertura Centro Storico	no	In parte coperto.	Prosecuzione e completamento dell'attività in essere
Posti letto per studenti	IND_STRA T_0243	Misura l'incremento di posti letto in studentati	Incremento di posti letto in studentato	da definire la modalità di misurazione della baseline	Il dato sui posti letto non è disponibile	+ 166 nuovi posti letto da destinare a studenti e studentesse capaci, meritevoli e privi di mezzi (intervento con permesso di costruire convenzionato, fondi regionali)

Indirizzo Strategico 3 – Una città internazionale

Immaginiamo una città multiculturale e accogliente, aperta all'Europa e animata da progetti di livello internazionale

Stakeholder principali

Cittadini

Turisti

Utenti dei servizi culturali

Obiettivi strategici collegati

3.1 MUSEO DI CASTELVECCHIO	<i>Completare lo sviluppo organico del museo di Castelvechio</i>	<i>Dovremo completare lo sviluppo organico del museo di Castelvechio per portare l'intero complesso del castello ad essere adibito a uso museale, adeguando i servizi agli standard internazionali.</i>
3.2 GESTIONE MUSEALE	<i>Rivedere il ruolo del Comune come erogatore diretto di servizi museali, allo scopo di conferire ai musei civici maggior autonomia</i>	<i>Ci impegniamo a rivedere il ruolo del Comune come erogatore diretto di servizi museali, per assumere funzioni di programmazione e committenza e conferire ai musei civici autonomia decisionale e gestionale, dando un forte impulso alle attività anche con il coinvolgimento di privati</i>

3.3 CULTURA	<i>Proporre una città di ampie vedute, accessibile, animata da progetti culturali di spessore e livello internazionale</i>	<i>Verona è una città multiforme e multiculturale che racconta, attraverso la sua bellezza e il suo tessuto urbano, una storia millenaria. Desideriamo costruire una città capace di valorizzare l'eredità del passato e di produrre nuova cultura grazie a un ricco tessuto di artisti, luoghi di spettacolo, gallerie, ecc. Vogliamo una città aperta, accessibile, animata da progetti culturali, con valenza anche sociale, di spessore e livello internazionale, che prevedano apertura al contemporaneo, sperimentazione e accessibilità, e consentano di promuovere gli attori culturali della città: dal mondo della danza a quello del teatro, dalle produzioni cinematografiche all'editoria, dalla musica alle arti figurative.</i>
3.4 TURISMO	<i>Gestire strategicamente gli asset del turismo, in sinergia con gli attori chiave della destinazione e con il territorio provinciale</i>	<i>Prevediamo l'implementazione di un Piano Strategico sul turismo, lavorando in sinergia con ODG Verona, con Destination Verona & Garda Foundation e con il territorio provinciale per organizzare l'offerta. I valori chiave del piano saranno sostenibilità, accessibilità e responsabilità, per un continuo miglioramento della qualità dei servizi.</i>
3.5 FORTIFICAZIONI E PARCHI	<i>Fare leva sul riconoscimento UNESCO per riqualificare e valorizzare il Parco delle Mura e dei Forti</i>	<i>Riqualificheremo e valorizzeremo il Parco delle Mura e dei Forti, partendo dalla creazione di itinerari e percorsi tematici all'aria aperta e dal potenziamento del ruolo dell'Ufficio UNESCO comunale.</i> <i>I Parchi dell'Adige e della collina devono diventare una risorsa per la città, sia per i cittadini che dal punto di vista turistico. Riqualificheremo e valorizzeremo il Parco delle Mura e dei Forti, partendo dalla creazione di itinerari e percorsi tematici all'aria aperta e dal potenziamento del ruolo dell'Ufficio UNESCO comunale.</i>
3.6 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	<i>Cooperare per tutelare e valorizzare i beni culturali e del paesaggio della Città e per definire in modo partecipato con cittadinanza e associazioni il miglior utilizzo pubblico del patrimonio immobiliare comunale con valenza</i>	<i>Coopereremo per la tutela e promuoveremo la valorizzazione dei beni culturali e del paesaggio della Città, consapevoli che occorre assicurarne una fruizione pubblica sostenibile e garantirne la tradizione alle generazioni future.</i> <i>Attiveremo percorsi partecipativi specifici per definire il miglior utilizzo pubblico del patrimonio immobiliare comunale con valenza culturale, anche per individuare specifiche azioni condivise. Ci prenderemo cura della bellezza attraverso un dialogo con le istituzioni e i portatori di interessi e con il coinvolgimento attivo dell'associazionismo.</i>

	culturale	
3.7 GRANDI MANIFESTAZIONI	<i>Coinvolgere maggiormente i quartieri nell'organizzazione delle manifestazioni e promuovere la continuità di eventi rilevanti per la città</i>	<i>Coinvolgeremo maggiormente i quartieri nelle manifestazioni, per favorirne l'acquisizione di un ruolo di centralità culturale prima che urbanistica. Per questo vogliamo organizzare festival culturali pensati per valorizzare i quartieri e daremo spazio alla musica all'aperto. Promuoveremo la continuità di eventi storicamente o culturalmente rilevanti per la città, tramite patti di sussidiarietà e accordi volti ad assicurare sostenibilità economica e trasparenza gestionale.</i>
3.8 VERONA EUROPEA	<i>Valorizzare il ruolo di Verona all'interno dei livelli di discussione e decisione dell'Unione Europea</i>	<i>Aderiremo a reti di città e partnership già presenti all'interno dell'Unione Europea e Intensificheremo il rapporto con le istituzioni europee, partecipando ad eventi e scambio di buone pratiche. Rafforzeremo i rapporti con gli altri enti pubblici del territorio (Regione e Provincia) in ottica di politiche attive europee e con le istituzioni cittadine a cominciare dal coinvolgimento attivo dell'Università di Verona.</i>
3.9 UFFICIO EUROPA	<i>Rendere il comune di Verona una realtà virtuosa per reperimento di finanziamenti pubblici di provenienza europea e per la capacità di costruire in quest'ambito opportunità di sviluppo e crescita</i>	<i>Creeremo all'interno del Comune di Verona un ufficio Europa che si occupi di progettazione europea, gestione dei finanziamenti diretti e indiretti, gestione e coordinamento di progetti complessi di natura multidisciplinare, relazioni e cooperazione internazionale, informazione e ricerca di opportunità per la pubblica amministrazione e i cittadini. Realizzeremo un percorso di formazione periodica specifica per il personale del Comune di Verona al fine di favorire la partecipazione a numerosi bandi e opportunità di finanziamento di progetti ed opere di provenienza UE.</i>

3.10 SISTEMA BIBLIOTECARIO	Implementare orari e attività delle biblioteche e coinvolgere la città nella promozione della lettura attraverso il "Patto della lettura"	Tramite l'adesione al Patto per la lettura genereremo politiche attive per la lettura con la rete degli aderenti. Estenderemo gli orari di apertura del sistema bibliotecario e delle sale studio. Favoriremo l'aggregazione giovanile nelle biblioteche di quartiere e la nascita di nuovi gruppi di lettura.
----------------------------	---	--

Valore pubblico perseguito

Ampio accesso alla fruizione di spazi ed eventi culturali

Incremento dell'offerta culturale in termini qualitativi e quantitativi

Maggiori investimenti per la cultura tramite accesso a finanziamenti

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Completamento del sistema museale di Castelvechio	IND_STRAT_0311	Segue l'evoluzione del progetto di sviluppo organico del museo di Castelvechio per portare l'intero complesso ad essere adibito a uso museale	Stati di avanzamento	Progetto Grande Castelvechio in atto Sito web https://www.grandecastelvecchio.it/	Valorizzazione del patrimonio culturale delle collezioni, con rinnovo del percorso museale della Galleria Dipinti (sezioni della pittura del Sei e Settecento) e riprogettazione e rinnovo impianto illuminotecnico di Sala Mantegna	Incremento dei servizi (bookshop, bagni, caffetteria, aule didattiche, guardaroba) Ampliamento degli spazi Incremento degli accessi
Numero di visitatori dei Musei civici	IND_STRAT_0321	Misura l'attrattività dei musei cittadini	Numero di visitatori dei musei civici	1.656.044 (2023)	1.522.745 (il dato risente della riduzione visite mese di marzo e chiusura dell'Anfiteatro Arena – il monumento più visitato della città - fino al 18 aprile 2025 per interventi strutturali (ART BONUS), in ripresa già	Nel 2026 per le cerimonie delle Olimpiadi invernali Mi-CO 2026 l'anfiteatro non sarà accessibile dal mese di gennaio al mese di marzo con conseguente

					dal 2024 (1.496.768) dopo la chiusura dovuta alla pandemia da Covid 19	potenziale riduzione del numero dei visitatori. Per il 2027 e 2028 sviluppare iniziative per incrementare il n. di visitatori
Numero di pratiche SIAE	IND_STRAT_0331	Misura l'offerta cittadina di spettacoli tramite il numero di pratiche gestite da SIAE relative ad eventi sul territorio comunale	Numero di pratiche SIAE	Il dato non è reso disponibile dalle statistiche ufficiali SIAE	Il dato non è reso disponibile dalle statistiche ufficiali SIAE	Valutare richiesta di dati di dettaglio a SIAE
Giorni di permanenza turistica	IND_STRAT_0341	Misura la propensione dei turisti a fermarsi in città per più giorni	Pernottamenti / Visitatori	Arrivi 2.236.537 (2023) Presenze 4.466.582 (2023) Presenze/ arrivi 1,997	Arrivi 1.577.527 Presenze 3.103.472 Presenze/arrivi 0,508	Sviluppare iniziative per incrementare i gg di permanenza media in città
Finanziamenti per progetti UNESCO	IND_STRAT_0351	Misura la capacità di elaborare progetti di valorizzazione del patrimonio UNESCO	Euro introitati da Regione, Comunità europea e altri enti per progetti UNESCO	Non disponibile il dato 2024	Finanziamento di € 1.588.882,49 del Ministero del Turismo, ottenuto nel 2023 per PROGETTO PER SITI UNESCO E I COMUNI APPARTENENTI ALLA RETE DELLE CITTA' CREATIVE DELL'UNESCO Progetto in fase di conclusione	Incremento dell'entrata
Spesa per manutenzione edifici monumentali	IND_STRAT_0361	Rileva l'investimento economico per la valorizzazione dei beni di interesse storico	Euro impegnati per la valorizzazione dei beni di interesse storico (Missione 5 Programma 1)	Totale pagamenti Rendiconto 2023 € 20.427.898,46	Totale pagamenti Rendiconto 2024 29.537.782,69	Previsioni di competenza Bilancio 2025-2027 2025 € 25.930.685,50 2026 € 20.610.923,00 2027 € 18.942.813,00
Manifestazioni ed eventi	IND_STRAT_0371	Rileva il numero di eventi sul territorio organizzati o patrocinati dal Comune di Verona	Numero di eventi organizzati o patrocinati	394 patrocinii nel 2024	339 eventi organizzati nel 2025 (Grandi/medi e piccoli) - 4550 inserimenti nel calendario eventi -2000 rilasci di nulla osta o comunicazioni di concomitanza	Mantenimento dello standard
Adesioni a reti di città e partnership	IND_STRAT_0381	Rileva il numero di adesioni a reti e progetti di partenariato nell'ambito	Numero di adesioni attive a reti di città e partnership all'interno	Da definire	Per l'anno 2025 è stata riconfermata l'adesione a Energycities. E' stata	Incremento delle adesioni

		della Comunità Europea	dell'Unione Europea		rinnovata l'adesione alla rete europea CIVITAS. Il Comune ha aderito al bando Europe Direct della Rappresentanza italiana della Commissione Europea ed è stato selezionato, pertanto a partire dal 2026 il Comune di Verona sarà Centro Europe Direct con l'obiettivo di creare una rete informativa sull'UE anche sul territorio provinciale. Il rafforzamento dei rapporti con altri enti cittadini (Provincia, Università) è proseguito anche grazie al Festival d'Europa arrivato nel 2025 alla sua terza edizione	
Bandi europei	IND_STRAT_0391	Misura la capacità di elaborare progetti finanziati dalla Comunità europea	Euro assegnati da Regione, Comunità europea e altri enti per progetti proposti direttamente o in collaborazione	Non disponibile il dato 2024	513.750,00 euro relativi al Programma Horizon Progetto Core spaces ed al Progetto Europe Direct	Incremento dell'entrata
Domanda di prestito bibliotecario	IND_STRAT_0301	Rileva l'accesso al prestito bibliotecario	Numero di prestiti / numero di abitanti	228.705 prestiti (PDO 2024)	233.916	Incremento del numero dei prestiti

Indirizzo Strategico 4 – Prossimità e sussidiarietà

Pensiamo ai quartieri come a centri vitali della città, luoghi di aggregazione e di espressione secondo una logica di prossimità e sussidiarietà

Stakeholder principali

Residenti

Obiettivi strategici collegati

4.1 CIRCOSCRIZIONI E QUARTIERI	<i>Attribuire alle Circoscrizioni più poteri, competenze e risorse, perché recuperino il loro ruolo di "aggregatore sociale" secondo una logica di prossimità e sussidiarietà, valorizzandone l'apporto creativo e partecipativo</i>	<i>Avvieremo una riforma per avere Circoscrizioni con più poteri, competenze e risorse, perché recuperino il loro ruolo di «aggregatore sociale» secondo una logica di prossimità e sussidiarietà, valorizzandone l'apporto creativo secondo un modello evoluto di democrazia partecipativa, ancorando «alla base» il livello decisionale. I quartieri devono tornare ad essere il «centro» della vita della città e di chi la abita.</i>
4.2 PIANO URBANO	<i>Realizzare la "Città Arcipelago", fatta di quartieri rigenerati e connessi da un sistema di aree verdi quanto più permeabili, immersi in un parco urbano continuo caratterizzato dagli elementi ambientali, naturalistici e monumentali che la connotano</i>	<i>Lavoreremo a un Piano Urbano partecipato che ponga al centro la "cura" delle persone e l'attenzione agli spazi come luoghi di socializzazione, cultura e turismo aperti e accessibili per il maggior tempo possibile; ci impegneremo per la rigenerazione e la riqualificazione funzionale dei quartieri, degli spazi e degli edifici, per favorire le relazioni personali di comunità in luoghi aperti vocati alla socializzazione e agli eventi culturali e sportivi e ad assicurare il raggiungimento, a piedi, in bicicletta o con il trasporto pubblico, di servizi ed esercizi urbani di prossimità in tempi quanto più brevi. Promuoveremo un'edilizia sociale di qualità, ponendo particolare attenzione alle esigenze abitative di studenti universitari e di cittadini senior. Verrà quindi privilegiata una politica urbanistica, ma anche di incentivazione economica che favorisca i cosiddetti negozi di vicinato. Promuoveremo un turismo nazionale e internazionale con un'offerta ricettiva adeguata e con servizi pubblici deputati. Punteremo a realizzare infrastrutture che liberino dal traffico il centro storico compreso tra le Mura Magistrali e promuoveremo la mobilità sostenibile e dolce. Prevediamo la realizzazione di una "Cittadella delle associazioni", spazio di cohousing, conoscenza condivisa e confronto dove le realtà associative cittadine possano attivarsi su progettualità concrete.</i>

4.3 GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	<i>Mappare il patrimonio immobiliare da destinare all'uso pubblico, al fine di favorire il migliore utilizzo dello stesso da parte di cittadini e associazioni, coinvolgendo il territorio nella gestione, manutenzione e pieno utilizzo degli spazi</i>	<i>Verrà effettuata una mappatura capillare del patrimonio immobiliare da destinare all'uso pubblico, al fine di favorire il migliore utilizzo dello stesso da parte di cittadini e associazioni, coinvolgendo il territorio nella gestione, manutenzione e pieno utilizzo degli spazi.</i>
4.4 PIAZZE, PARCHI E GIARDINI	<i>Promuove una partnership con i soggetti privati e le realtà del territorio per riqualificare le piazze, valorizzare i parchi gioco e recuperare le aree verdi abbandonate</i>	<i>Verranno riqualificate le piazze dei quartieri della città al fine di associare ad ogni piazza una funzione prevalente. Verrà promossa una partnership con i soggetti privati e le realtà del territorio per la valorizzazione dei parchi gioco e aree verdi della città. Ruolo centrale avrà il recupero di aree verdi comunali abbandonate o sottoutilizzate</i>
4.5 UNA CITTA' ARREDATA A MISURA DI CITTADINO	<i>Coinvolgere cittadini, associazioni e scuole per la realizzazione di progetti volti a migliorare la bellezza della città, individuando il verde come elemento principale di arredo in funzione di una città più "green"</i>	<i>Verranno coinvolti cittadini, associazioni e scuole per la realizzazione di progetti volti a migliorare la bellezza della città, attraverso l'uso dei colori e della creatività artistica. Verrà individuato il verde come elemento principale di arredo in funzione di una città più "green"</i>
4.6 SALUTE E SERVIZI DI PROSSIMITA'	<i>Promuovere il coordinamento coi servizi sanitari e il terzo settore per rendere maggiormente accessibili e fruibili i servizi per la salute alla popolazione, anche aderendo a Piani Sanitari e reti per rispondere ai nuovi bisogni dei cittadini</i>	<i>Attraverso la collaborazione tra Comune, Ulss9, farmacie, medici di base e pediatri avvieremo una mappatura dei servizi attivi e la reale accessibilità degli stessi nei diversi quartieri e per le diverse fasce di popolazione. Attueremo politiche familiari attive e accesso alle cure nei 1.000 giorni dei nuovi nati e nate. Aderiremo alla rete città sane per la promozione di comportamenti che aumentino il benessere psicofisico dei cittadini e cittadine, anche in collaborazione con l'università di Verona. Aderiremo ai Piani Sanitari Regionali per sostenere le risposte ai nuovi bisogni. Con l'Ulss 9 Scaligera il Comune intraprenderà un confronto e collaborazione per la riorganizzazione della medicina territoriale e per l'avvio delle Case di Comunità, che rappresenteranno un punto di riferimento della popolazione</i>

		per l'accesso, l'accoglienza, l'orientamento e la presa in carico dei problemi di salute.
--	--	---

Valore pubblico perseguito

Incremento del verde pubblico

Vivibilità dei quartieri

Accessibilità all'utilizzo di luoghi pubblici

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
N. manifestazioni culturali nel territorio	IND_STRAT_04 11	Si utilizza per valutare la reazione del territorio, concretizzata da manifestazioni culturali, a piani strategici finalizzati ad un aumento dell'attrattività culturale del territorio	Numero di patrocini del Comune a manifestazioni culturali	394 patrocini	Patrocini rilasciati dalle Circoscrizioni: 218 Patrocini rilasciati dal Sindaco: 12	Prosecuzione attività
N. associazioni culturali attive nel territorio	IND_STRAT_04 12	Rileva il rapporto fra la numerosità d'espressione culturale del territorio, in due anni di riferimento	Numero di enti della provincia di Verona registrati al RUNTS Fonte: Rapporto 2024 sul RUNTS https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2024-05/Rapporto%20RUNTS%202024.pdf	1.560 enti registrati nel RUNTS 615 ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori") accreditati al 5x1000 28.021 Volontari degli ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori") 564 Lavoratori degli ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori")	1838 ETS iscritti al RUNTS per la Provincia di VR di cui 711 iscritti per il Comune di Verona Da mappatura interna 221 ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori") Da mappatura interna 8.077 Volontari degli ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori") Il dato relativo ai lavoratori degli ETS non è disponibile, si mantiene il dato 2024 di Unioncamere	Incremento degli enti registrati
Forme di gestione associata	IND_STRAT_04 13	Evidenzia i punti di contatto fra l'amministrazione e i suoi cittadini e il livello di	n. servizi in gestione associata	72 progetti attivi (Portale Comune di Verona ID=71053)	60 progetti attivi	Consolidamento dell'attività

		partecipazione attiva di questi				
Servizi tecnici manutentivi sul territorio	IND_STRAT_04 14	Evidenza la presenza di operatori tecnici per i servizi di prossimità	Rafforzamento del servizio	7 operatori tecnici e selciatori circoscrizionali	Attraverso l'inserimento di nuovi operatori tecnici e selciatori sarà possibile potenziare il servizio di pronto intervento nelle circoscrizioni, ottimizzando i tempi di risposta rispetto alle segnalazioni e alle necessità emergenti	Potenziamento del servizio
Sviluppo Piano Urbano	IND_STRAT_04 21	Rileva l'avanzamento degli steps di realizzazione del Piano urbano	Stato di avanzamento	Documento preliminare adottato con delibera di Giunta n. 1359 del 31/12/2024	Con Delibera di Giunta n. 816 del 13/08/2025 presa d'atto della conclusione della fase di concertazione e partecipazione sui contenuti del documento preliminare e adozione del rapporto preliminare ambientale (PRS) aggiornato, finalizzato al procedimento di VAS del PAT	Adozione del nuovo PAT
% mq verde sul territorio	IND_STRAT_04 22	Evidenza la quantità di territorio che è stata destinata al verde pubblico e la sua variazione a cavallo di due anni	(% mq di verde pubblico (anno x) - % mq di verde pubblico (anno x-1))	Aree di forestazione urbana 2021 (m2 per ettaro) 44,128 Densità totale delle aree verdi (aree naturali protette e aree del verde urbano) 2021 (incidenza percentuale sulla superficie comunale) 8,23 (dati ISTAT Verde urbano 2021) Verde totale = 27,7 https://lab24.ilsole24ore.com/ecosistema-urbano/	7.147.841 m2 (Dato ISTAT 2023) superficie totale di verde pubblico - Forestazione Urbana 39,1 mq per ettaro (invariato 2021-2023) 7.068.722 m2 (Dato ISTAT 2021)	Incremento del verde
Percentuale media dell'area urbanizzata delle città che viene utilizzata come spazio pubblico	IND_STRAT_04 23	Si utilizza per valutare l'incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata delle città	m2 aree di verde urbano / m2 superficie urbanizzata della città *100		3,6 (dato ISTAT 2023 con nessuna variazione rispetto al 2021)	
Utilizzo del patrimonio comunale	IND_STRAT_04 31	Rileva l'effettiva praticabilità di immobili e terreni del patrimonio comunale rispetto alla disponibilità	N. fascicoli patrimoniali utilizzati / N. fascicoli patrimoniali	Mappatura dei fascicoli patrimoniali in corso	In fase di definizione	Completamento della mappatura

Indice di riqualificazione piazze e aree verdi	IND_STRAT_04 41	Rileva lo stato di avanzamento dei progetti di riqualificazione degli spazi	N. piazze e spazi verdi riqualificati / N. spazi considerati	Da definire	5	Prosecuzione attività in base alla programmazione
N. medio utenti Centri di Comunità	IND_STRAT_04 61	Rileva l'accesso dei cittadini ai servizi di prossimità	Numero di utenti coinvolti in attività dei Centri di Comunità (fonte PDO consuntivo 2024)	2.817	2.973	Mantenimento dello standard
N. medio utenti Case di Comunità	IND_STRAT_04 62	Rileva l'accesso dei cittadini ai servizi di prossimità	Numero di utenti coinvolti in attività di Case di Comunità	Da definire	Da definire	Da definire

Indirizzo Strategico 5 – Pari opportunità

Promuoviamo la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle differenze

Stakeholder principali

Minoranze

Soggetti a rischio di esclusione sociale

Obiettivi strategici collegati

5.1 TUTELA DEI DIRITTI	<i>Diffondere la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto e la valorizzazione delle diversità per far fronte alle esigenze dei cittadini e delle comunità più a rischio di discriminazione</i>	<i>Dobbiamo tornare a diffondere la cultura dei diritti del cittadino e per il cittadino. "Verona Città Aperta" è un processo di azioni che devono riportare la cultura del rispetto, la filosofia dell'incontro e dell'ascolto, la valorizzazione delle diversità ad essere il centro del modo di amministrare la città. Vogliamo rendere la città inclusiva e in grado di far fronte alle esigenze delle cittadine e dei cittadini delle comunità più a rischio di discriminazione. Ridurremo le tempistiche relative ai processi burocratici per l'acquisizione della cittadinanza riconosciuta dalle normative vigenti.</i>
-------------------------------	---	---

5.2 INCLUSIONE	<i>Riattivare la "Consulta delle cittadinanze" quale luogo di dialogo e confronto costante tra le realtà cittadine al fine di vivere una città più sicura, attenta alle famiglie, alla salute, all'inclusione e alla trasformazione delle «diversità» in risorse</i>	<i>Lavoreremo per una città più sicura, più attenta alle famiglie, alla salute dei cittadini, all'inclusione dei più «deboli» e alla trasformazione delle «diversità» in risorse. Riattiveremo la "Consulta delle cittadinanze" quale luogo di dialogo e confronto costante tra le tante realtà cittadine.</i>
5.3 PARITA' DI GENERE	<i>Promuovere il principio della parità di genere attuandolo nelle nomine degli organi di competenza del Comune, svolgendo specifici percorsi di formazione, introducendo il bilancio di genere e contrastando ogni forma di violenza nei confronti delle donne</i>	<i>Perseguiremo l'attuazione della parità di genere negli organi comunali e nelle nomine di competenza del Comune negli organi di altri enti, nel linguaggio, nelle scelte politiche, nelle azioni amministrative e negli impegni economico-finanziari del Comune, anche introducendo il bilancio di genere quale strumento per perseguire una reale parità tra uomini e donne che consente anche di valutare gli effetti discriminatori delle politiche pubbliche ed individuare i necessari correttivi.</i> <i>Promuoveremo, anche tramite percorsi di formazione del personale dipendente, la conoscenza delle tematiche inerenti alla cultura della parità sostanziale e non solo formale.</i> <i>Proseguiremo con la promozione e la diffusione della cultura della parità di genere e dell'importanza della partecipazione delle donne alla vita della società, con il contrasto degli stereotipi di genere e delle forme di violenza visibile e invisibile nei confronti delle donne.</i> <i>Incentiveremo le reti istituzionali e il dialogo tra Istituzioni per il più efficace contrasto della violenza di genere, azioni e prassi condivise, oltre a corsi interdisciplinari, per assicurare la tempestiva e adeguata tutela delle donne vittime di violenza;</i> <i>Promuoveremo, anche con politiche abitative, percorsi di reinserimento nella società e nella vita lavorativa delle donne vittime di violenza.</i> <i>Promuoveremo corsi specifici per il recupero degli uomini che agiscono violenza.</i>

Valore pubblico perseguito

Tutela dei diritti

Parità di opportunità e di genere

Inclusione

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Tempo necessario per l'acquisizione della cittadinanza	IND_STRAT_0511	Misura la riduzione dei tempi dei processi burocratici per l'acquisizione della cittadinanza riconosciuta dalle normative vigenti	Tempo medio che intercorre fra accettazione della domanda e acquisizione della cittadinanza	- Cittadinanza per decreto: da 365 a 180 giorni; - Cittadinanza ex art. 4 L. 91/92 (diciottenni nati in Italia e residenti) da 365 a 220 giorni; - Cittadinanza per discendenza da avo italiano: da 365 a 240 giorni.	Rispetto delle tempistiche previste	In considerazione dell'aumento delle richieste di riconoscimento della cittadinanza italiana, si ritiene che non sarà possibile ridurre ulteriormente i tempi di rilascio. Il target da conseguire è il mantenimento delle attuali tempistiche a fronte dell'aumento di richieste di cittadinanza
Consulta delle cittadinanze	IND_STRAT_0521	Rileva la partecipazione attiva delle diverse cittadinanze alla vita pubblica	Numero di rappresentanti nella Consulta delle cittadinanze	24 gruppi coinvolti nel percorso di ascolto e partecipazione per la costituzione del Forum Cittadinanze	Evento inaugurale al teatro Camploy il 6 aprile con oltre 300 persone. Prima assemblea pubblica del Forum il 28 maggio. N. 4 Forum tra giugno e novembre sui temi: nuovo sito web, Servizi cimiteriali con AGECE, PAT e Servizi Educativi 0-6	Sviluppo dello standard

					anni. Presenza media di circa 50 persone con background migratorio	
Parità di genere	IND_STRAT_0531	Rileva la presenza femminile nei ruoli apicali dell'Amministrazione, delle risorse umane del Comune di Verona e dei CDA degli organismi partecipati	Numero di donne con ruoli apicali / Numero di ruoli apicali considerati	Giunta: 6 donne, 4 uomini Coordinatori di Area: 5 donne, 1 uomo Dirigenti: 15 donne, 14 uomini Rappresentanti del Comune nominati o designati in Enti, Aziende e Commissioni: 51 donne, 76 uomini	Giunta: 6 donne, 4 uomini Coordinatori di Area: 5 donne, 1 uomo Dirigenti: 15 donne, 14 uomini Rappresentanti del Comune nominati o designati in Enti, Aziende e Commissioni: 51 donne, 76 uomini. Avviato il progetto VERONA ATLANTE DI GENERE con lancio pubblico il 27 novembre in Sala Arazzi, con l'agenzia Sex & the City che possiede il copyright. Linee guida sul linguaggio di genere	Favorire un riequilibrio fra presenza maschile e femminile fra i rappresentanti del Comune nominati o designati in Enti, Aziende e Commissioni. Realizzare uno strumento digitale utile a orientarsi nella vita quotidiana (web-app), che si offra come una guida ai servizi esistenti della città da fornire alle donne, alle ragazze e alle soggettività queer di Verona
Contrasto alla violenza di genere	IND_STRAT_0532	Rileva il numero di accessi ai servizi anti violenza del Comune	Numero di accessi ai Servizi anti violenza del Comune	455 (consuntivo PDO 2024)	71 nuove prese in carico presso il N.A.V. Centro Anti violenza P.e.t.r.a.: 627 gli accessi totali dei quali 242 nuovi casi	Sviluppo della conoscenza del servizio e della consapevolezza nell'idea del decremento delle necessità di accesso ai Servizi anti violenza a seguito di progressivo mutamento del costume sociale

Indirizzo Strategico 6 – Sviluppo delle imprese

Puntiamo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali

Stakeholder principali

Società partecipate

Imprese

Università

Obiettivi strategici collegati

6.1 ASSET STRATEGICI	<i>Valorizzare, in quanto asset strategici del nostro territorio, le società e gli enti partecipati e finanziati dal Comune e rafforzare il ruolo di Verona come polo logistico intermodale per favorire lo sviluppo di attività imprenditoriali</i>	<i>Potenzieremo il ruolo e l'efficacia delle attività svolte dagli asset strategici della città come Agsm-Aim spa, Veronafiore spa, Aeroporto Catullo spa, Amt spa, Fondazione Arena di Verona, Consorzio Zai, affinandone le strategie, valorizzando le risorse interne e attraverso provvedimenti di razionalizzazione. Incentiveremo il dialogo e la trasparenza tra società partecipate e amministrazione con report dedicati e relazioni periodiche in sede consiliare. Lavoreremo al rafforzamento del ruolo di Verona come polo logistico intermodale, per favorire l'attrazione e lo sviluppo delle attività imprenditoriali.</i>
6.2 IMPRESA, CREATIVITA', UNIVERSITA'	<i>Favorire un continuativo e proficuo incontro tra le competenze universitarie e il mondo e le esigenze delle imprese profit e non profit per conservare e attrarre investimenti sul territorio</i>	<i>Una città sicura e aperta all'Europa è la garanzia concreta per convincere gli investimenti a fermarsi sul territorio. In questo senso favoriremo la possibilità di un continuativo e proficuo incontro tra le competenze universitarie e il mondo e le esigenze delle imprese, profit e non profit.</i>
6.3 COMMERCIO DI PROSSIMITA'	<i>Favorire il commercio di vicinato e la permanenza delle botteghe storiche</i>	<i>Favoriremo il commercio di vicinato grazie a iniziative di supporto, anche prevedendo incentivi economici e semplificazione delle procedure amministrative. Verrà posta particolare attenzione per l'apertura di negozi di prossimità in gestione a giovani imprenditori e imprenditrici e commercianti.</i>

Valore pubblico perseguito

Solidità economica del territorio

Accessibilità al piccolo commercio

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Variazione del numero di imprese attive	IND_STRAT_0611	Misura la variazione assoluta del numero di imprese presenti sul territorio, in un arco temporale definito; non garantisce una corretta corrispondenza, se non integrato da altri indicatori, fra strategia e risultato	(numero aziende aperte (anno x) - numero aziende chiuse (anno x))	-476 (dato 2023 Camera di Commerci)	numero di imprese aperte nel 2024 – numero di aziende chiuse nel 2024 +331	Rilancio dell'impresa
N. esercizi di prossimità	IND_STRAT_0631	Misura la variazione del numero di esercizi di prossimità in un dato periodo di tempo	(numero esercizi di prossimità (anno x) - numero esercizi di prossimità (anno x-1))	dal 2012 al 2022, i negozi del Centro storico sono calati da 713 a 575	dato al 19.01.2026 non disponibile	Rilancio del commercio di prossimità

Indirizzo Strategico 7 – Rispetto delle regole e coesione sociale

Lavoreremo alla sicurezza urbana operando sul fronte del contenimento dei reati, collaborando alla realizzazione della "coesione sociale" intesa come riduzione dei conflitti e convivenza civile rispettosa delle diverse istanze della cittadinanza e valorizzando e potenziando i presidi di gestione delle emergenze.

Stakeholder principali

Cittadini

Obiettivi strategici collegati

7.1 PRESIDIO DEL TERRITORIO	<i>Sistematizzare le risorse di presidio coinvolgendo l'intero sistema afferente al Comune, incluse le società controllate / partecipate e le società in house e valorizzando le competenze della Polizia Locale</i>	<i>Lavoreremo per il rafforzamento del presidio tecnologico della città, per la razionalizzazione ed efficientamento delle risorse, il consolidamento del coordinamento territoriale sulle attività delle forze dell'ordine, la valorizzazione del "capitale sociale" dell'amministrazione e la promozione della cittadinanza attiva.</i>
7.2 LEGALITÀ	<i>Implementare e rafforzare i presidi di legalità interni all'Amministrazione volti, oltre che al rispetto delle regole, al contrasto dell'illegalità e della mala gestio del bene pubblico</i>	<i>Punteremo all'implementazione di rafforzati presidi antiriciclaggio e anticorruzione all'interno dell'amministrazione e alla promozione diffusa della cultura della legalità</i>
7.3 PROTEZIONE CIVILE	<i>Attuare azioni volte a rafforzare il sistema di protezione civile attraverso l'efficientamento degli strumenti e la valorizzazione delle competenze</i>	<i>Presidieremo i meccanismi di gestione delle emergenze aggiornando gli strumenti e promuovendo i valori della Protezione Civile con specifici programmi di diffusione a scuole, associazioni ed enti di volontariato</i>
7.4 SICUREZZA STRADALE	<i>Attuare azioni coordinate specificamente rivolte alla riduzione del rischio di incidenti stradali</i>	<i>Lavoreremo nella direzione della riduzione del rischio di incidenti con un programma di controlli preventivi intensivi attraverso campagne di formazione e sensibilizzazione e l'attenzione a qualità, uso e manutenzione dello spazio pubblico.</i>

Valore pubblico perseguito

Legalità

Sicurezza

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Furti in abitazione	IND_STRAT_0711	Rileva la quantità di denunce	Delitti denunciati (Fonte: Il Sole 24 ore Lab 24 https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?refresh_ce=1) dati 2023	16.593	612 (Dato riferito alle sole denunce alla Polizia locale). Dato complessivo non disponibile	Riduzione delle denunce
N, incidenti stradali	IND_STRAT_0741	Riporta il numero di incidenti stradali rilevati sul territorio comunale	N. di incidenti stradali rilevati (Fonte: contatore delgi incidenti stradali Polizia Locale – Portale del Comune di Verona ID=28079)	1.690 incidenti (2.319 nel 2006) 12 morti (23 nel 2006) 1.421 feriti (2.098 nel 2006)	1676 di cui 5 mortali , 31 prognosi riservate, 1161 con feriti	Riduzione del numero di incidenti stradali

Indirizzo Strategico 8 – Transizione ecologica, tutela e benessere degli animali

La città di Verona vuole partecipare da protagonista al processo di cambiamento in atto per salvaguardare il benessere dei cittadini minacciato dai cambiamenti climatici, per rendere la transizione ecologica un'occasione di sviluppo evitando che provochi un allargamento delle disuguaglianze sociali

Stakeholder principali

Cittadini

Ambiente

Animali

Obiettivi strategici collegati

8.1 TRANSIZIONE ENERGETICA EDILIZIA PUBBLICA	<i>Rendere energeticamente autosufficiente entro il 2030 il patrimonio edilizio comunale</i>	<i>L'obiettivo è di rendere il patrimonio edilizio comunale, energeticamente autosufficiente ed a zero emissioni entro il 2030. Questo obiettivo si sostanzia con interventi di manutenzione straordinaria attraverso progetti di efficientamento energetico, produzione di energia rinnovabile per l'autoconsumo e elettrificazione dei consumi anche in collaborazione con le società partecipate di settore</i>
8.2 TRANSIZIONE ENERGETICA EDILIZIA PRIVATA	<i>Operare in accordo con i soggetti economici interessati per regole di pianificazione e di costruzione maggiormente orientati alla transizione energetica</i>	<i>Per quanto riguarda l'edilizia privata, occorre operare in accordo con i soggetti economici interessati per regole di pianificazione e di costruzione maggiormente orientati alla transizione energetica. Sarà fondamentale un piano di riqualificazione degli edifici popolari a partire da interventi mirati che abbiano come scopo quello di migliorare la qualità della vita degli inquilini</i>
8.3 ECONOMIA CIRCOLARE E IGIENE URBANA	<i>Efficientare la gestione integrata dei rifiuti nel Comune di Verona e avviare filiere di economia circolare per perseguire elevati standard di igiene urbana</i>	<i>L'obiettivo è invertire il paradigma di rifiuto come scarto e porlo invece come risorsa da recuperare e valorizzare: un obiettivo che si attua attraverso una gestione integrata dei rifiuti più efficiente mirata a ridurre i rifiuti prodotti e attraverso una raccolta differenziata efficiente in tutti i quartieri e nella città storica per poterli indirizzare a riciclo per la maggior parte. Tra gli obiettivi poniamo una tariffazione rifiuti più puntuale così come con un rinnovo dei mezzi di raccolta per una loro maggiore ecocompatibilità. Per l'igiene urbana serve operare da un lato con la prevenzione di fenomeni che possono causare criticità, dall'altro con investimenti mirati e specifici di controllo e incremento delle attività di prevenzione di fenomeni. Saranno inoltre avviate attività di stimolo per la creazione di filiere locali di economia circolare.</i>
8.4 MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	<i>Integrare nelle scelte di pianificazione scelte mirate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.</i>	<i>L'obiettivo è operare con una pianificazione orientata a scelte di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, così come al rischio idrogeologico. Dalle norme edilizie ed urbanistiche, alla scelta di localizzazione di aree verdi e alla gestione dei servizi ecosistemici si individueranno strumenti per migliorare la qualità ecologica e sociale delle aree urbane, aumentare la resilienza della città ai cambiamenti climatici e agli eventi meteorologici estremi, tutelare la biodiversità autoctona attraverso l'uso esteso delle infrastrutture verdi</i>

8.5 MOBILITA'	Implementare alternative efficienti di mobilità volte alla promozione di forme di mobilità sostenibile e riduzione del traffico auto privato	L'obiettivo è creare una città a 15 minuti basata sulla mobilità sostenibile attraverso l'efficientamento del trasporto pubblico locale, infrastrutture di mobilità, parcheggi scambiatori, infrastrutture ciclabili ed aree 30 a bassa intensità di traffico. Saranno previsti incentivi alla fruizione di modalità di mobilità sostenibile e regolata la sosta delle attività di sharing mobility . La città si preparerà all'elettrificazione della mobilità con infrastrutture di ricarica adeguate.
8.6 TUTELA E BENESSERE DEGLI ANIMALI	Tutelare tutti gli animali presenti all'interno del territorio comunale, in particolare quelli d'affezione che per molti, soprattutto gli anziani e le persone sole, rappresentano spesso la famiglia	Perseguiamo attività di divulgazione e sensibilizzazione sul tema della tutela e del benessere animale. Introduciamo specifici regolamenti e figure come il garante per la tutela degli animali e perseguiamo collaborazioni con le istituzioni cittadine tra cui Università e AULSS 9 Scaligera per raggiungere gli obiettivi preposti

Valore pubblico perseguito

Riduzione dell'inquinamento

Riduzione dei consumi

Mobilità fluida

Tutela degli animali

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Solare pubblico	IND_STRAT_0811	Misura la potenza installata su edifici pubblici ogni 1.000 abitanti	Potenza installata in kW su edifici pubblici ogni mille abitanti	https://lab24.ilsole24ore.com/ecosistema-urbano = 27,1	28,9 (ISTAT 2023)	In aumento

% di raccolta differenziata	IND_STRAT_0831	Misura la % di raccolta differenziata sul totale della raccolta di rifiuti	Rifiuti differenziati /rifiuti totali *100	https://lab24.ilsole24ore.com/ecosistema-urbano/ = 51,5%	57,40 (legambiente 2025 dati riferiti al 2024) 54,50 (Legambiente 2022 dati riferiti al 2021)	In aumento
Inquinamento da polveri sottili	IND_STRAT_0841	Si utilizza per valutare il livello di inquinamento da polveri sottili in relazione alla protezione della salute umana	Media annuale delle concentrazioni di PM misurate	https://lab24.ilsole24ore.com/ecosistema-urbano/ Concentrazione media in ug/mc - media dei valori medi annui = 31,5	33 (Legambiente 2025 riferito al 2024)	In diminuzione
Tasso di motorizzazione	IND_STRAT_0851	Misura il numero complessivo auto circolanti (provincia)	Auto circolanti ogni 100 abitanti	https://lab24.ilsole24ore.com/ecosistema-urbano/ = 66,1	66,2 (Legambiente 2025 relativo al 2024)	In diminuzione
Numero di utilizzi dei servizi di bikesharing e monopattino	IND_STRAT_0852	Misura il numero di utilizzi dei servizi di micromobilità	Utilizzi di bikesharing e monopattino	Bikesharing 2023 numero iscritti: 13.788 abbonamenti annuali: 1.992 abbonamenti occasionali: 11.796 utilizzi: 184.553 utilizzi bici elettriche: 83.142 utilizzatori: 11.079 durata media di utilizzo: 00:12:56 distanza media percorsa: 1,6 KM Monopattini, da definire (servizio privato erogato da 3 società)	Il servizio di Bike sharing a stazioni fisse, che inizialmente contava 22 stazioni, è stato potenziato, raggiungendo le 40 stazioni nel monitoraggio relativo al 2025. È attivo un servizio di sharing di monopattini, che conta un totale di 1.200 mezzi da circa tre anni. Si segnala inoltre l'attivazione recente, a cura di AMT3, di un servizio di bike sharing elettrico in modalità free-floating.	Mantenimento dello standard per il bikesharing L'utilizzo dei monopattini è previsto in forte diminuzione a causa delle innovazioni del CdS
Numero di viaggiatori su TPL	IND_STRAT_0853	Misura il numero di utenti del servizio pubblico locale (autobus), inclusi gli abbonati	Numero di passeggeri ATV	Servizio urbano 46.144.475 (dato 2023)	PASSEGGGERI ANNO 2024: 45.643.000	Mantenimento dello standard. Con l'entrata in funzione della filovia, si prospetta un aumento della domanda soddisfatta dal trasporto pubblico e una variazione positiva del modal split urbano, in linea

						con gli obiettivi di mobilità sostenibile
--	--	--	--	--	--	--

Indirizzo Strategico 9 – Transizione digitale

Il Manager per la transizione digitale garantirà la pianificazione dei processi di sviluppo dei servizi digitali, la cyber security e l'accesso diffuso alle nuove tecnologie

Stakeholder principali

Utenti dei servizi digitali

Personale dell'Ente

Obiettivi strategici collegati

9.1 SMART CITY	<i>Favorire la transizione digitale tramite il potenziamento delle infrastrutture, la semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, il rafforzamento delle competenze digitali e l'integrazione con le piattaforme abilitanti nazionali</i>	<i>Procederemo alla progressiva copertura del territorio con infrastrutture digitali per innovare in ottica di sostenibilità gli ecosistemi urbani. Sarà necessario dotarsi di piattaforme tecnologiche a supporto dell'analisi dei big data urbani. Questo avverrà anche in direzione della semplificazione e della digitalizzazione dell'intera filiera dei processi amministrativi e attraverso la formazione e il rafforzamento delle competenze digitali in maniera diffusa nel Comune e nel tessuto sociale. Prevediamo una formazione continua del personale del Comune di Verona per mantenere la macchina organizzativa al passo con le infrastrutture digitali e migliorare i servizi pubblici digitali, che devono vedere al centro la cittadinanza sia come fruitrice che come parte attiva nella transizione. Particolare attenzione sarà data alla transizione digitale e alla completa integrazione con le piattaforme abilitanti nazionali.</i>
----------------	---	---

9.2 OPEN DATA E CYBER SECURITY	<i>Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo a servizio delle persone e del territorio attraverso una strategia di governo dei dati e degli open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e la progettazione della città del futuro</i>	<i>Promuoveremo lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso una strategia di governo dei dati al servizio delle persone, delle comunità e del territorio. Realizzeremo strumenti che consentano di valorizzare dati e open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e per la progettazione della città del futuro. Volgeremo particolare attenzione anche ai temi della cyber security e della transizione digitale dei servizi.</i>
9.3 PROSSIMITA' DIGITALE	<i>Garantire a tutti e a tutte le cittadine assistenza di prossimità, permettendo alla popolazione che non ha accesso alle nuove tecnologie di non subire l'isolamento dovuto alla barriera informatica</i>	<i>Garantiremo a tutti e a tutte le cittadine assistenza di prossimità, perché nessuno incontri barriere, fisiche o culturali, all'accesso e utilizzo delle nuove tecnologie. Individueremo luoghi e persone che svolgeranno la funzione di facilitatori digitali, permettendo alla popolazione che non ha accesso alle nuove tecnologie di non subire l'isolamento dovuto alla barriera informatica. Costruiremo questi spazi come luoghi che, accanto all'attività di assistenza alla cittadinanza, possano raccogliere proposte di miglioramento provenienti dai medesimi in un'ottica di sviluppo della partecipazione e di e-democracy.</i>

Valore pubblico perseguito

Sicurezza informatica

Accesso digitale

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA	IND_STRAT_0914	Misura l'offerta di servizi che consentono il pagamento tramite Pago PA	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	80	95	103
Numero di banche dati	IND_STRAT_0921	Si considera il numero di dataset	N. di dataset pubblicati in	60	70	70

pubbliche disponibili In formato aperto		del Comune di Verona pubblicati in formato aperto	formato aperto			
Dematerializzazione delle procedure	IND_STRAT_0922	Procedura di gestione presenze-assenze, reportistica Smart working, gestione economica del personale, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)	Tale indicatore assume valore "si" se almeno quattro processi su cinque sono digitali, altrimenti assume valore "no".	3/5 = no	sì	si
Offerta di servizi di qualità digitali	IND_STRAT_0931	Indica il numero dei servizi digitali progettati e sviluppati con la metodologia indicata nel bando PNRR 1.4.1	Numero di servizi digitali disponibili	0	13	13

Indirizzo Strategico 10 – Promozione della qualità del lavoro e della formazione durante tutto l'arco della vita

Renderemo disponibili servizi e misure di politica attiva per il lavoro per tutti i cittadini secondo logiche di prossimità, continuità, personalizzazione degli interventi e condizionalità, perseguendo l'integrazione tra servizi territoriali pubblici e privati.

Stakeholder principali

Studenti di ogni ordine e grado

Personale dell'Ente

Anziani

Obiettivi strategici collegati

10.1 I BISOGNI DELLE PERSONE AL CENTRO DEI SERVIZI	<i>Potenziare i servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro a supporto del benessere formativo e professionale di cittadine e cittadini nelle</i>	<i>Potenzieremo i servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro a supporto del benessere formativo e professionale di cittadine e cittadini nelle diverse fasi della loro vita.</i>
--	---	---

	<i>diverse fasi della loro vita</i>	
10.2 SCUOLA	<i>Coordinare gli investimenti e i progetti comunali con i servizi scolastici e del terzo settore per garantire la messa in sicurezza dei plessi, il contrasto alla dispersione scolastica e alla povertà educativa e il sostegno nell'apprendimento linguistico</i>	<i>Intensificheremo la collaborazione con le scuole di ogni ordine e grado, pubbliche e private, al fine di collaborare in modo sinergico con la comunità educante. Provvederemo a manutenzione, efficientamento energetico e messa in sicurezza dei plessi scolastici. In collaborazione coi dirigenti scolastici favoriremo l'apertura dei cortili scolastici dove possibile e dove ci sia carenza di verde e impianti sportivi di quartiere. Stenderemo la mappatura della saturazione degli edifici scolastici. Lavoreremo per ridurre la dispersione scolastica attraverso la collaborazione delle reti educative scolastiche, familiari e territoriali, dei doposcuola scolastici diffusi e l'implementazione del servizio di supporto psicologico/educativo alle studentesse, agli studenti e alla genitorialità. Si attuerà il coordinamento degli investimenti e dei progetti comunali con i servizi scolastici e del terzo settore dedicati ai giovani studenti e studentesse anche attivando e facendo emergere il loro protagonismo positivo. Per la prevenzione del disagio giovanile si amplieranno i progetti contro bullismo, per l'autostima, la connessione coi servizi sportivi e ricreativi del territorio e l'ascolto dei giovani studenti e studentesse e delle loro famiglie. Saranno implementati i servizi 0-3. Nella fascia 0-6 saranno attuate azioni di contrasto alla povertà educativa e sostegno nell'apprendimento della lingua italiana. Si lavorerà per aumentare gli standard qualitativi della refezione scolastica e abbattere gli sprechi di cibo. Rilanceremo il CEA e promuoveremo l'estensione dell'insegnamento di musica e arte anche in altre sedi.</i>
10.3 ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE COMUNALE	<i>Provvedere alla riorganizzazione della struttura del Comune e alla stesura di un piano di formazione e riqualificazione del personale che valorizzi il merito e l'accrescimento continuo delle competenze</i>	<i>Intendiamo attuare una complessiva riorganizzazione del Comune valorizzando la trasversalità di funzioni e conoscenze al fine di avere maggior coordinamento sui processi lavorativi, a vantaggio di una reale semplificazione che migliori la qualità del lavoro e dei servizi resi alla cittadinanza. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione continua e alla riqualificazione del personale dell'Ente affinché, valorizzando il merito e l'accrescimento continuo delle competenze, possa essere motore dello sviluppo del territorio.</i>

10.4 VALORIZZAZIONE DI ENTI E AGENZIE SUL TERRITORIO	<i>Creare una rete che promuova il dialogo e la collaborazione fra enti e associazioni impegnati sul territorio negli ambiti della formazione e del lavoro per le e i giovani, mettendo in circolo progetti e competenze e creando connessioni operative.</i>	<i>Creeremo una rete che possa far dialogare e collaborare enti e associazioni che a diverso titolo sono impegnate sul territorio negli ambiti della formazione e del lavoro per le e i giovani, mettendo in circolo progetti e competenze e creando connessioni operative</i>
10.5 ANZIANI	<i>Potenziare il sostegno alle persone anziane e alle famiglie che se ne prendono cura promuovendo azioni di coinvolgimento sociale, attenuando il divario digitale e rafforzando i servizi domiciliari e residenziali e i centri diurni</i>	<i>Rafforzeremo il sostegno alle persone anziane e alle famiglie che se ne prendono cura. Il sistema di reti e relazioni sociali in cui le persone vivono deve essere tenuta in attenta considerazione per prevenire la solitudine degli anziani. Promuoveremo quindi azioni di coinvolgimento e di animazione sociale e culturale valorizzando punti di riferimento quali i portierati sociali, i Centri di Comunità e le realtà associative e facilitando l'accesso ai luoghi e alle iniziative culturali della città. Ci attiveremo per contrastare il divario digitale che caratterizza questa fascia di popolazione, trovando punti di equilibrio nell'accompagnamento, nella formazione, nella facilitazione all'uso degli strumenti. Rafforzeremo i servizi domiciliari anche connessi alle fasi critiche delle dimissioni ospedaliere degli anziani. Valorizzeremo il sistema dei centri diurni accreditati per rendere possibile la domiciliarità anche in situazioni complesse e la qualificazione dell'offerta pubblica e privata, accreditata e non accreditata, residenziale per anziani non autosufficienti: tutte opportunità socio-sanitarie che sempre di più dovranno creare una filiera di continuità con il sistema sanitario in senso stretto.</i>

Valore pubblico perseguito

Accesso al lavoro

Qualità dell'istruzione e della formazione

Sostegno alle persone anziane

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Disoccupazione	IND_STRAT_1011	Misura il grado di efficienza del mercato del lavoro attraverso il calcolo della percentuale di popolazione, potenzialmente occupata, che non ha un'occupazione	Tasso di disoccupazione	Provincia di Verona: 3.1 Italia del Nord: 4,7 Italia: 7,8 (dati ISTAT 2023)	3% media annua	Costante monitoraggio al fine di programmare gli interventi di competenza
Occupazione		Misura la capacità dell'ente nel supportare le cittadine e i cittadini nel migliorare le proprie competenze e nel supporto nei periodi di disoccupazione e transizione: primo inserimento al lavoro, reinserimento di persone disoccupate, sottooccupate o che desiderano cambiare occupazione	Offerta di Servizi specialistici di Orientamento e accompagnamento al lavoro, di percorsi di formazione, laboratori sulle competenze trasversali, tirocinio e accompagnamento all'inserimento lavorativo	- numero di persone accolte e supportate dal Servizio Politiche del Lavoro - n. di persone inserite nei percorsi e al lavoro	Mantenimento dello status	Mantenimento dello status
Tasso di abbandono scolastico	IND_STRAT_1021	Sintetizza il grado d'istruzione del territorio attraverso la valorizzazione di quei soggetti che abbandonano i percorsi di studio	Studenti che abbandonano il percorso di studio / totale popolazione in età d'istruzione	Dato 2022 https://istruzioneveneto.gov.it/wp-content/uploads/2022/12/RAPPORTO-DISPERSIONE-SCOLASTICA-USR-per-il-VENETO_a.s.-2021_2022.pdf Al di sotto del riferimento regionale (1,56%) il dato relativo alle interruzioni di frequenza (1,48%). In linea con il dato regionale (1,66%) la percentuale di studenti della provincia di Verona non scrutinati per irregolarità nella frequenza (1,65%) e inferiore al riferimento regionale (6,98%) la percentuale degli esiti negativi (5,93%).	In fase di definizione	Costante monitoraggio dello stato di abbandono scolastico al fine di programmare gli interventi di competenza
N. posti nidi d'infanzia e servizi educativi / residenti * 1.000	IND_STRAT_1022	Rileva il rapporto, in due periodi consecutivi, fra i posti offerti e la popolazione residente di età 0-2; con	((N. posti nidi d'infanzia e servizi educativi (x)/ residenti 0-2(x)) - (N. nidi d'infanzia e servizi	2557 posti nidi/4830 popolazione residente 0-2 pari a 52,94% Il dato si riferisce a posti	2561 posti nidi/4724 popolazione residente 0-2 pari a 54,21%	Incremento dell'offerta

		quest'indice si può esprimere una valutazione sintetica sulla dimensione del servizio offerto	educativi (x-1)/ residenti 02 (x-1))*100	regolarmente autorizzati sul territorio comunale	Il dato si riferisce a posti regolarmente autorizzati sul territorio comunale	
Progetti educativi individualizzati (fascia 3-6)	IND_STRAT_1023	Rileva il numero di Progetti educativi individualizzati attivati rispetto al numero complessivo degli iscritti alle scuole d'infanzia comunali	Numero di PEI / numero di iscritti *100	Numero di Progetti Educativi individualizzati 55 / 1607 iscritti * 100 = 3,42%. Rif. Anno scolastico 2024-2025	Numero di Progetti Educativi individualizzati 46 / 1457 iscritti * 100 = 3,16%. Rif. Anno scolastico 2025-2026	Soddisfare i bisogni educativi e di crescita delle bambine e dei bambini frequentati i Servizi Direzione Zerosei
Clima organizzativo dell'Ente	IND_STRAT_1031	Rileva la percezione dei dipendenti del Comune di Verona rispetto al clima organizzativo dell'Ente. Un buon clima organizzativo favorisce l'erogazione di servizi di qualità	Risultato medio di Clima organizzativo	2,73 / 4 (2024)	Dato in fase di elaborazione. (Somministrato il questionario ai dipendenti. Termine indagine 16-1-2026)	Miglioramento del clima organizzativo
Accesso ai servizi per gli anziani	IND_STRAT_1051	Monitora la partecipazione degli anziani a interventi, iniziative e proposte del Comune	Numero di utenti coinvolti in attività dei Centri di Comunità	2.973 (Dato consuntivo anziani centri di comunità)	Dato in fase di elaborazione	Piena soddisfazione della domanda

Indirizzo Strategico 11 – Sostegno alla vulnerabilità

Prevediamo di utilizzare un indice di vulnerabilità, non solo economica, per progettare e attivare interventi di formazione, sostegno, accesso alla casa e rimozione delle barriere architettoniche

Stakeholder principali

Famiglie

Disabili

Persone con dipendenze

Terzo Settore

Obiettivi strategici collegati

11.1 DISABILITA'	<i>Potenziare il collegamento con la consulta della disabilità al fine di predisporre un piano cittadino per affrontare e risolvere in maniera trasversale i problemi delle persone e delle famiglie e procedere con la progressiva completa attuazione del PEBA</i>	<i>Prevediamo di potenziare la consulta della disabilità, intensificandone il collegamento con la comunità con il preciso obiettivo di predisporre un piano cittadino per affrontare e risolvere in maniera trasversale i problemi quotidiani legati alle disabilità delle persone singole e delle loro famiglie: Verona deve diventare una città a misura di tutti, perché ogni persona possa assumere un ruolo da protagonista nel proprio progetto di vita. Dobbiamo lavorare per l'abbattimento completo delle barriere architettoniche e sensoriali. Le Paralimpiadi del 2026 rappresentano il primo obiettivo in cui presentare Verona con almeno il 50% delle barriere architettoniche e sensoriali rimosse</i>
11.2 DIPENDENZE	<i>Potenziare la collaborazione con l'USLL, il Dipartimento di Salute mentale, il Dipartimento delle Dipendenze e soggetti del terzo settore per favorire la prevenzione all'uso di sostanze e stili di vita più sani, coinvolgendo le stesse persone coinvolte</i>	<i>Potenzieremo la collaborazione con l'ULSS per conseguire la massima integrazione dei servizi socio-sanitari. È necessario occuparsi delle cosiddette "fasce deboli" che presentano alti livelli di fragilità sociale e/o sanitaria con una sinergia piena con l'USLL, il Dipartimento di Salute mentale, il Dipartimento delle Dipendenze, con lo scopo di riuscire ad intercettare prima e meglio tutti i gruppi di consumatori, promuovendo modalità di prevenzione all'uso di sostanze e stili di vita attraverso il coinvolgimento delle stesse persone coinvolte e attraverso l'offerta di una città realmente alternativa alla cultura dello "sballo" normalizzato. Rafforzeremo i rapporti con i soggetti anche del Terzo Settore che realizzano progettualità sul territorio, promuovendo tutte le associazioni sulla base di criteri obiettivi e di competenza. Potenzieremo la collaborazione con l'ULSS per conseguire la massima integrazione dei servizi socio-sanitari.</i>
11.3 EMERGENZA ABITATIVA	<i>Garantire alle cittadine e ai cittadini, che ne abbiano diritto e non ne abbiano le possibilità, un adeguato alloggio anche tramite apposite convenzioni con</i>	<i>La casa è un diritto che dobbiamo garantire a tutte le persone, in maniera dignitosa e sicura. Oltre a un'attenta politica di edilizia sociale in accordo con le aziende pubbliche competenti, anche in funzione di rigenerazione urbana e di recupero degli alloggi sfitti, collaboreremo con le realtà attive sul fronte dei senza fissa dimora e studieremo apposite convenzioni.</i>

	<i>Enti del terzo settore</i>	
11.4 TERZO SETTORE	<i>Valorizzare le realtà del terzo settore mettendole in rete per intercettare e rispondere concretamente alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, garantendo pari diritti e opportunità tramite percorsi di co-programmazione e co-progettazione</i>	<i>Il mondo del terzo settore a Verona ha una lunga storia ed è animato da un forte spirito di solidarietà: compito dell'Amministrazione comunale è di dare maggiore peso e voce alle tante realtà positive di questo settore valorizzandole e mettendole in rete attraverso l'opera di facilitazione dell'Assessorato dedicato. L'obiettivo è intercettare e rispondere concretamente alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, con ascolto attivo e occhio attento, per garantire a tutti e tutte pari diritti e opportunità, valorizzando percorsi di co-programmazione e co-progettazione per l'implementazione di servizi di qualità con la partecipazione attiva della comunità, cercando anche di far emergere tutte quelle realtà associative che per vari motivi non hanno mai intrattenuto rapporti con l'Amministrazione Comunale</i>

Valore pubblico perseguito

Tutela della fragilità

Accesso alla casa

Convolgimento dei cittadini

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
PEBA	IND_STRAT_1111	Misura lo stato di attuazione del PEBA (in euro o in numero di interventi)	interventi di rimozione delle barriere architettoniche / interventi previsti dal PEBA *100	Dato 2024 in elaborazione	Dato 2025 in elaborazione, in quanto dovrà tener conto delle opere relative all'accessibilità dell'anfiteatro Arena e dei percorsi verso piazza Brà in occasione delle	Rispetto del cronoprogramma

					cerimonie olimpiche e paralimpiche Milano Cortina 2026	
Costo medio degli affitti	IND_STRAT_1131	Rileva il costo medio mensile per un affitto sul territorio comunale	Costo medio mensile per mq in affitto	11,79 € mq (dicembre 2024. Fonte: immobiliare.it)	In fase di definizione	Svolgere un'attività di monitoraggio a supporto delle strategie di programmazione dell'Ente
Forme di gestione associata	IND_STRAT_1141	Evidenzia i punti di contatto fra l'amministrazione e i suoi cittadini e il livello di partecipazione attiva di questi	n. servizi in gestione associata	72 progetti attivi (Portale Comune di Verona ID=71053)	60 progetti attivi	Mantenimento dello standard

Indirizzo Strategico 12 – Pratica sportiva diffusa

Incoraggiamo la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età coinvolgendo le società sportive e curando l'impiantistica nei quartieri

Stakeholder principali

Società sportive

Sportivi

Obiettivi strategici collegati

12.1 CONSULTA E SPORTELLLO DELLO SPORT	<i>Istituire, con la partecipazione di Coni, Università, società sportive e federazioni, la «Consulta dello sport», uno «sportello comunale» e uno spazio sul sito dedicati alle attività</i>	<i>Istituiremo la «Consulta dello sport», con la partecipazione di Coni, Università, società sportive e federazioni, uno «sportello comunale» e uno spazio sul sito dedicati alle attività sportive ed ai servizi messi a disposizione dal Comune.</i>
--	---	--

	sportive e ai servizi messi a disposizione dal Comune	
12.2 STADIO E IMPIANTI SPORTIVI	Ristrutturare lo Stadio Bentegodi, gli impianti e gli spazi di pratica sportiva della città sfruttando l'occasione posta dal PNRR e dai fondi disponibili, per favorire la pratica sportiva a tutti i livelli e a tutte le età	Per favorire la pratica sportiva, a tutti i livelli e a tutte le età, c'è bisogno di ripensare e ristrutturare gli impianti sportivi e gli spazi di pratica della città, sfruttando l'occasione posta dal PNRR e dai fondi disponibili. Lo Stadio Bentegodi riveste, in questo quadro, un ruolo simbolico: è perciò inevitabile un progetto di ammodernamento e adeguamento che passi attraverso una riqualificazione del quartiere. Il possibile utilizzo dello Stadio per eventi musicali contribuirà ad alleggerire il calendario estivo in Arena.
12.3 SOCIETA' SPORTIVE DEL TERRITORIO	Incentivare la collaborazione tra società sportive del territorio per ottimizzare risorse, sponsor e strutture tra le diverse discipline e promuovendo la condivisione di pubblico e di aziende sostenitrici	Incentiveremo la collaborazione tra società sportive del territorio per ottimizzare risorse, sponsor e strutture tra le diverse discipline, promuovendo la condivisione di pubblico e di aziende sostenitrici

Valore pubblico perseguito

Accesso alla pratica sportiva

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Associazioni sportive attive	IND_STRAT_1211	Rileva il numero di associazioni sportive attive sul territorio	N. Associazioni sportive attive	I dati a disposizione dell'Ente inerenti le società sportive si riferiscono attualmente	181	Mappatura progressiva delle società sportive, del numero di iscritti e delle tipologie di sport
Iscritti a società sportive	IND_STRAT_1212	Rileva il numero medio di iscritti per associazione sportiva	N. iscritti / N. associazioni sportive		134	

			*100	alle sole società con contratti di concessione e vengono rilevati con modalità differenziate 36 incarichi a società guida (dato 2023)		praticato
Accessibilità potenziale assoluta (palestre, impianti sportivi, piscine)	IND_STRAT_1221	Rileva l'ammontare complessivo di ore di apertura annue. Valuta l'adeguatezza degli orari di apertura del servizio ai cittadini	n. ore annue di disponibilità di palestre, impianti sportivi e piscine	258 assegnazioni (dato 2023)	472.296	
Differenziazione dell'offerta sportiva	IND_STRAT_1231	Rileva l'incidenza del numero di associazioni sportive non calcistiche rispetto al totale delle associazioni sportive	N. società sportive calcio / N. società sportive *100		38,24%	

Indirizzo Strategico 13 – Olimpiadi invernali e paralimpiadi 2026

Con l'occasione delle giornate di chiusura delle Olimpiadi invernali 2026 e di apertura delle Paralimpiadi invernali 2026 si preparerà la città ad eventi unici nella storia dello sport veronese

Stakeholder principali

Utenti di eventi sportivi

Obiettivi strategici collegati

13.1 STRUTTURA DI COORDINAMENTO E PROMOZIONE DEI GRANDI EVENTI	<i>Istituire una struttura di coordinamento e promozione dei grandi eventi in vista delle Olimpiadi 2026 e proporre formazione nelle scuole sui valori dello sport e dell'inclusività, segno</i>	<i>Istituiremo una struttura di coordinamento e promozione dei grandi eventi coinvolgendo i maggiori interpreti dello sport veronese per un percorso di avvicinamento alle giornate olimpiche previste a febbraio e marzo 2026. Proporremo formazione nelle scuole con il coinvolgimento dei giovani per parlare dei valori dello sport con particolare attenzione all'inclusività, segno distintivo delle Paralimpiadi</i>
--	--	---

	<i>distintivo delle Paralimpiadi</i>	
13.2 EVENTI SPORTIVI INTERNAZIONALI	<i>Promuovere e sostenere eventi sportivi internazionali e iniziative sportive all'interno dell'Anfiteatro per testare l'utilizzo invernale del monumento e celebrare lo sport in vista delle due giornate olimpiche del 2026</i>	<i>Promuoveremo e sosterremo gli eventi sportivi internazionali sul territorio. In vista degli eventi olimpici in Arena organizzeremo iniziative sportive all'interno dell'Anfiteatro per testare l'utilizzo invernale del monumento e celebrare lo sport in vista delle due giornate olimpiche del 2026</i>

Valore pubblico perseguito

Internazionalizzazione della città

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	STATUS 2025	OBIETTIVO 2026 - 2028
Grandi eventi sportivi	IND_STRAT_1321	Rileva l'attrattività della città come location per l'attuazione di grandi eventi sportivi	N. grandi eventi sportivi nell'anno	Campionato Europeo assoluto BMX Eurospin Verona Run Marathon La Grande Sfida On Tour Sport Expo	7	Eventi connessi alle Olimpiadi e alla Paralimpiadi 2026

2.2 Sottosezione di programmazione - *Performance*

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione è strutturata per rispondere alle seguenti domande:

- a. Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia?
- b. Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- c. A chi è rivolto (*stakeholder*)?
- d. Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo?
- e. Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- f. Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo?
- g. Da dove partiamo (*baseline*)?
- h. Qual è il traguardo atteso (*target*)?
- i. Come sono verificabili i dati (fonte)?

Tali informazioni sono riportate nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (Allegato 2, parte integrante del presente documento) che assegna gli obiettivi di Mantenimento e di Mandato agli specifici Servizi della microstruttura organizzativa.

Gli Obiettivi di Mantenimento si riferiscono alle attività ordinarie degli uffici mentre quelli di Mandato sono collegati a Obiettivi operativi del DUP.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi viene effettuato semestralmente dal servizio di Controllo Strategico e rendicontato nella Relazione sulla Performance.

2.3 Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza*

2.3.1 Analisi del contesto esterno nell'ambito della prevenzione dei rischi corruttivi

Al fine di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno è utile richiamare, in primo luogo, la Relazione della DIA al Parlamento relativa al primo e secondo semestre 2024 in cui si evince, relativamente al territorio Veneto e veronese in particolare, che:

“La Regione Veneto ha visto nel 2023 una crescita moderata dell'attività economica, con segnali di rallentamento, principalmente a causa del calo degli ordini esteri, degli alti tassi di interesse e dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie. Tuttavia, il Veneto si distingue per una solida struttura economica, un settore manifatturiero resiliente e una ripresa nel comparto turistico, sostenuta soprattutto dai viaggiatori stranieri. La Regione, proprio per la vivacità del contesto economico-imprenditoriale e la posizione geografica strategica, in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, risulterebbe maggiormente vulnerabile a infiltrazioni mafiose e a interessi di tipo crimino-affaristico. Le ingerenze nell'economia veneta di attori criminali mafiosi, in particolare della *'ndrangheta* e della *camorra*, continuano a rappresentare una minaccia, come testimoniato da numerose indagini e sentenze passate in giudicato, nonché dall'analisi dei provvedimenti interdittivi emessi dalle prefetture venete. In particolare nel 2024, due aziende operanti nel settore delle costruzioni e del nolo a freddo di macchinari e fornitura di ferro lavorato (provincia di Verona) e un'altra attiva nel settore del commercio di autovetture (provincia di Treviso) sarebbero risultate vicine a *cosche* della *'ndrangheta*. [...]

La stabile presenza in Veneto di organizzazioni criminali di matrice *'ndranghetista* è rinvenibile anche in due sentenze della Corte di Verona riferite ai processi denominati “Isola Scaligera” e “Taurus” le cui misure cautelari sono state eseguite nel 2020. In merito, la Corte d'Appello di Verona ha riconosciuto, nel primo caso, l'esistenza sul territorio scaligero, come confermato anche dalla sentenza emessa dalla Cassazione e depositata nel giugno 2024, di un *locale* di *'ndrangheta*, rappresentato dalla *famiglia* GIARDINO quale estensione della *cosca* degli ARENA; nel secondo, l'esistenza nella provincia di Verona di *'ndrine* della piana di Gioia Tauro (RC) quale espressione degli interessi illeciti delle *famiglie* calabresi GERACE – ALBANESE – NAPOLI – VERSACE. L'operatività sul territorio scaligero della *famiglia* GIARDINO sarebbe confermata anche dagli esiti di un'operazione conclusa dalla Guardia di Finanza di Verona, Lodi e Catanzaro il 12 novembre 2024”. [...]

Come ampiamente descritto nella parte generale, in Veneto nel recente passato è stata accertata l'operatività di stabili strutture criminali, soprattutto riconducibili alla *'ndrangheta* e alla *camorra*, i cui interessi crimino-affaristici afferiscono, prevalentemente, a importanti operazioni economico-finanziarie finalizzate al riciclaggio e reinvestimento di proventi illeciti. Al riguardo, l'operazione conclusa il 12 novembre 2024 dalla Guardia di finanza di Verona, Lodi e Catanzaro, coordinata dalla DDA di Milano, avrebbe confermato l'operatività della locale *'ndranghetista* dei GIARDINO sul territorio scaligero, quale espressione della *cosca* ARENA-NICOSCIA di Isola Capo Rizzuto (KR). L'indagine, che ha portato all'arresto di 8 soggetti, avrebbe consentito di ricostruire numerose operazioni commerciali poste in essere dai membri della *famiglia* calabrese, stabilitasi da anni nelle province di Lodi e Verona, attraverso una serie di imprese, alcune delle quali già destinatarie di provvedimenti preventivi. In particolare, le ditte riconducibili all'associazione criminale emettevano fatture per operazioni inesistenti nei confronti di società operanti nel settore degli appalti pubblici per la manutenzione delle linee ferroviarie e metropolitane ed utilizzavano lavoratori nei cantieri ferroviari, aggirando la normativa sugli appalti e dissimulando con fatture per operazioni inesistenti, distacchi di manodopera. Tra le condotte fiscali illecite è emersa anche l'illegittima percezione di

fondi europei per lo sviluppo rurale utilizzati in compensazione per il pagamento dei debiti erariali e previdenziali per quasi 1 milione di euro. Nel medesimo provvedimento è stato, altresì, disposto il sequestro di beni e aziende per circa 2 milioni di euro. [...]

Infine, si rammenta che alcune attività investigative concluse nei due semestri in questione, confermano la presenza di gruppi criminali stranieri, soprattutto di origine albanese, nigeriana e magrebina attivi, in tutte le province venete, nei settori del traffico degli stupefacenti, dell'immigrazione clandestina e dello sfruttamento della prostituzione. [...]

Altra indagine che conferma l'operatività di compagini multietniche nel traffico di sostanze stupefacenti è quella conclusa dai Carabinieri di Verona il 22 aprile 2024, con l'esecuzione dei provvedimenti cautelari eseguiti nei confronti di alcuni soggetti, in particolare uno di origine calabrese e due di origine albanese, capaci di organizzare una fiorente rete di spaccio di cocaina su tutto il territorio scaligero.[...]

Provvedimenti interdittivi prefettizi

Il Prefetto di Verona ha emesso 2 provvedimenti interdittivi nei confronti di altrettante società coinvolte, direttamente o indirettamente, in pregresse attività investigative incentrate sulle dinamiche criminali e sull'operatività della *'ndrangheta* sul territorio scaligero.

In particolare, il primo provvedimento, emesso a seguito di opportuni approfondimenti eseguiti dalla DIA di Padova, ha riguardato un'impresa attiva nel settore delle costruzioni e dei lavori ferroviari, impegnata nella realizzazione della linea TAV Verona-Vicenza-Padova, disvelando la riconducibilità aziendale a soggetti coinvolti nelle note e richiamate indagini *"Isola Scaligera"*, *"Taurus"*. L'altro provvedimento ha coinvolto un'azienda operante nel settore del nolo a freddo di macchinari e fornitura di ferro lavorato che, nel tempo, avrebbe avuto rapporti economici con altra impresa già destinataria in passato di un medesimo provvedimento emesso a seguito dell'indagine *"Aemilia"* della DDA di Bologna, nell'ambito della quale erano state ipotizzate, tra l'altro, infiltrazioni della *'ndrangheta* sul territorio dell'Emilia Romagna". [...]

Inoltre, nella Relazione sull'amministrazione della giustizia – inaugurazione dell'anno giudiziario 2026 il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Verona precisa che complessivamente nel periodo in esame «[...] sono pervenute 12.593 notizie di reato per soggetti noti iscritte al cd. mod.21 con un incremento di circa 500 notizie in più rispetto all'anno precedente; sono stati esauriti 11.984 fascicoli con un incremento di circa 1300 rispetto all'anno precedente. Elevato tuttavia resta il nr. delle pendenze pari a 7.305. [...] Non accenna a diminuire il drammatico fenomeno dei furti in abitazione ben 1553 (1137 nel corso del 2024); e persiste anche la estrema difficoltà nella identificazione dei colpevoli, che si attesta, come lo scorso anno, in circa il 10%. Un dato decisamente negativo. Con riferimento ai reati predatori, si ritiene di dover sostanzialmente confermare le considerazioni esposte nella relazione dello scorso anno. Non molto è purtroppo mutato. Soprattutto la città di Verona continua a registrare la presenza di un discreto numero di cittadini extracomunitari irregolari sul territorio italiano (per lo più di nazionalità marocchina e tunisina) che non vogliono o non possono integrarsi nella società e quindi vivono di espedienti, di furti e anche di piccolo spaccio, sbandati, senza un luogo dove dormire e soprattutto senza un reale futuro. Si rendono protagonisti anche di rapine (quasi 600 nel periodo) per acquisire beni di scarso valore e perfino di danneggiamenti immotivati. [...] Il Capoluogo (e le città della Provincia più grandi) subiscono da tempo questa azione senza che se ne intraveda la fine. Una concreta operazione investigativa e di Polizia è stata eseguita lo scorso anno nella zona della Stazione ferroviaria (zona che

notoriamente nelle città del Nord diventa fulcro della emarginazione e della violenza) che però solo in parte ha prodotto risultati positivi. Sul piano giudiziario il fenomeno emerge per l'elevato numero di procedimenti per direttissima, che sono stati celebrati nel periodo in numero pari a ben 399 (381 lo scorso anno). Segnale insomma di una criminalità da strada, che allarma fortemente i cittadini, che impegna quotidianamente gli Uffici giudiziari veronesi e che però, in ultima analisi, non si riesce ancora a debellare [...]».

Nella tabella riepilogativa “Andamento della criminalità – iscrizioni (per tipologie di reato)” si registrano:

- nella categoria “Reati contro la pubblica amministrazione”:

23 iscrizioni per reati di peculato, 2 per concussione, 4 per corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, 1 per induzione indebita a dare o promettere utilità;

- nella categoria “Criminalità organizzata”:

12 iscrizioni per reati di associazione per delinquere e 2 per reati di associazione di tipo mafioso anche straniero.

Si ritiene significativo richiamare lo Studio annuale relativo all'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International. Tale indice misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi del mondo, assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per i Paesi ritenuti meno corrotti.

Il CPI 2024 colloca l'Italia al 52^a posto nella classifica globale e al 19^a posto tra i 27 paesi membri dell'Unione Europea, con un punteggio di 56.

Come risulta dal “Quaderno dell'Antiriciclaggio – Statistiche – Segnalazioni di operazioni sospette – 1^a semestre 2025” pubblicato dalla Banca d'Italia, l'Unità di Informazione Finanziaria ha ricevuto, nel corso del secondo semestre 2024, 5469 segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio relative alla regione Veneto, di cui 1147 provenienti dalla Provincia di Verona, mentre nel corso del primo semestre 2025 le segnalazioni complessive in Veneto sono state 5123, di cui 950 provenienti dalla Provincia di Verona.

Nella classifica finale sulla “Qualità della vita” pubblicata da Italia Oggi relativa all'anno 2025, Verona, che l'anno scorso era al settimo posto, si è posizionata all'ottavo posto su 107 capoluoghi. Su tale risultato ha pesato in particolare l'indicatore “Reati e sicurezza” in cui Verona si è classificata solo al 38^a posto.

Nella classifica finale sulla “Qualità della vita” pubblicata dal Sole 24 Ore relativa all’anno 2025, Verona rimane posizionata al settimo posto come l’anno precedente, perdendo però 15 posizioni rispetto all’indicatore “Giustizia e sicurezza” che vede la città piazzarsi solo all’ottantacinquesimo posto.

2.3.2 Analisi del contesto interno - organizzazione

Si rinvia alla Sottosezione del PIAO 3.1) “Organizzazione e capitale umano”, che illustra la struttura organizzativa e le risorse umane dell’Ente.

Nel corso dell’anno 2025 non sono pervenute segnalazioni di illeciti attraverso la piattaforma WhistleblowingPA.

L’Ente non ha registrato eventi corruttivi accertati, né sono stati avviati procedimenti disciplinari a carico di dipendenti. Nel periodo di riferimento l’Amministrazione ha avuto notizia di procedimenti penali in fase istruttoria, non ancora definiti rispetto ai quali sono state adottate le valutazioni e le misure organizzative ritenute necessarie, come da Relazione annuale del RPCT – anno 2025.

2.3.3 Contesto di riferimento: I soggetti coinvolti e loro ruolo

Uno dei più importanti obiettivi della Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO è quello di far crescere all’interno dell’Ente la consapevolezza sul problema dell’integrità dei comportamenti in funzione di prevenzione della corruzione.

In coerenza con l’importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione della Sottosezione, si è provveduto, anche tramite il gruppo di lavoro “PIAO: rischi corruttivi e trasparenza” a supporto del RPCT, alla sensibilizzazione ed al coinvolgimento di tutto il personale, chiamato a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e all’attuazione delle misure di prevenzione programmate.

La Struttura di Supporto del RPCT

A seguito della modifica della macrostruttura dell’Ente, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 182 dell’11 marzo 2025, rettificata con deliberazione della Giunta comunale n. 289 del 28 marzo 2025, in vigore dal 1^ maggio 2025, è stata istituita a supporto del RPCT la Direzione Organi Istituzionali, Anticorruzione, Trasparenza e Promozione della Legalità.

Dirigenti – Elevate Qualificazioni – Alte professionalità - Dipendenti

Ogni Dirigente mette in atto le misure di prevenzione previste per tutte le fasi individuate nei processi a rischio corruzione con riferimento agli uffici di competenza, secondo le modalità e la tempistica ivi indicate. Qualora il Dirigente ritenga di non poter adottare tali misure, o riscontrasse eventuali criticità, deve tempestivamente comunicarlo al RPCT, indicando le motivazioni.

Ogni Dirigente assicura, inoltre, la piena e corretta attuazione degli obblighi in tema di trasparenza amministrativa, la conformità alla normativa in tema di appalti e il rispetto della parità di trattamento.

Ai sensi dell'art 16, commi I-bis), I-ter) e I-quater), del d.lgs. n. 165/2001, i Dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- mettono in atto tutte le misure previste ed espressamente comunicate dal Responsabile ai fini del contenimento del rischio a cui gli uffici possano essere esposti.

Ciascun Dirigente è designato quale “Referente” per la prevenzione della corruzione e trasparenza relativamente alle Direzione di cui è responsabile.

Pertanto, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, esercita le seguenti attività:

- a) monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile;
- b) promozione e divulgazione delle prescrizioni contenute nella Sezione e nel codice di comportamento vigente nell'ente;
- c) predisposizione di eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nel presente documento;
- d) partecipazione con il Responsabile per la definizione del piano di formazione e individuazione dei dipendenti a cui destinarlo;
- e) ogni ulteriore atto o informazione che venga richiesto ai fini della presente Sezione, rispettando i tempi di riscontro assegnati.

I Dirigenti svolgono, inoltre, attività di supporto al monitoraggio secondo le indicazioni fornite dal RPCT.

I dipendenti dell'amministrazione sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nella Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, a riferire in merito alla loro attuazione ed a segnalare le situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D.

I collaboratori a qualsiasi titolo del Comune, tenuti ad osservare le misure contenute nella Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, situazioni di illecito.

Il Gruppo di lavoro “PIAO: rischi corruttivi e trasparenza”

Il RPCT ha costituito il gruppo di lavoro denominato “PIAO: rischi corruttivi e trasparenza”, così composto: Direttore Generale, Coordinatori di Area, Comandante della Polizia Locale, Dirigente della Direzione Advocatura Civica, nonché dai loro referenti operativi appositamente individuati.

Tale gruppo ha il compito di: coadiuvare il RPCT, veicolando le normative in materia di anticorruzione e di trasparenza e le sue direttive/indicazioni a tutti i dipendenti; impostare le attività propedeutiche alla predisposizione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e monitorare l'attuazione e l'efficacia delle azioni preventive previste nella Sezione.

I referenti operativi verranno adeguatamente formati per acquisire e/o consolidare le competenze in materia di anticorruzione, trasparenza e tutela dei dati personali.

Il Nucleo di Valutazione (NdV)

Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 617 del 11 giugno 2024 è stato approvato il nuovo “*Regolamento per la costituzione e la disciplina delle attività del Nucleo di Valutazione*”. I componenti esterni del Nucleo di Valutazione sono stati individuati con Decreto del Sindaco n. 460 del 5 novembre 2024.

Nel medesimo decreto si è dato atto che partecipano alle sedute del NdV, con funzione esclusivamente consultiva e di coordinamento con la struttura dell'Ente, il Direttore Generale e il Segretario Generale, mentre il Dirigente Risorse Umane, assistito da un dipendente della Direzione Risorse Umane, svolge le funzioni di segretario.

Gli stakeholders

Gli stakeholders interni vengono tempestivamente coinvolti nel processo elaborativo della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Inoltre, considerato che Anac raccomanda alle amministrazioni di curare anche la partecipazione degli *stakeholders* esterni nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, è stato pubblicato sul sito web del Comune un avviso, pubblicato il 16 dicembre 2025, per una consultazione pubblica per l'aggiornamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato di attività e di organizzazione 2026-2028, rivolto a tutti i cittadini, ad associazioni, organizzazioni e comitati portatori/portatrici di interessi collettivi. Non sono pervenute proposte né suggerimenti.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante dell'ente (RASA)

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il RASA, che è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione ed il RPCT è tenuto ad indicarne il nome all'interno del PIAO.

Con decreto sindacale n. 22 del 31 gennaio 2023 è stata individuata quale RASA dell'ente la Coordinatrice dell'Area Servizi Generali, avv. Marina Designori.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)

Il Responsabile della Protezione dei Dati svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare sul rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa europea in materia di protezione dei dati personali.

Costituisce figura di riferimento, per questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, anche per il RPCT. Infatti, in caso di istanze di riesame in materia di accesso civico generalizzato decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante, il RPCT può avvalersi, se lo ritiene, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale.

Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD) del Comune, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679, è la ditta Global Com Technologies srl con sede legale in via Malta 3 - 95127 Catania, come da determinazione n. 3526 del 5 settembre 2022.

L'Assessorato alla Sicurezza, Legalità, Trasparenza, Protezione civile e Grandi Eventi

Con decreto sindacale n. 281 del 18 luglio 2022 all'Assessora Stefania Zivelonghi è stata attribuita la delega in materia di Legalità e Trasparenza con l'incarico di svolgere compiti preparatorio-propositivi, riferendo al Sindaco e alla Giunta Comunale.

2.3.4 Mappatura dei processi e gestione del rischio

Aspetti di cui si è tenuto conto

Nel percorso di costruzione della Sezione si è tenuto conto della normativa in materia, delle deliberazioni ANAC, degli obiettivi strategici specifici in materia individuati con la Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028 approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 18 dicembre 2025, delle 6 linee strategiche individuate da Anac nel PNA 2025, del precedente PIAO 2026-2028, delle proposte dei Dirigenti, dell'attività preparatoria svolta dai referenti operativi del Gruppo di lavoro "PIAO: rischi corruttivi e trasparenza" a supporto del RPCT, nonché degli esiti dei precedenti monitoraggi semestrali e della Relazione annuale del RPCT 2025. Non si è tenuto conto delle segnalazioni whistleblowing non essendone pervenute.

Aggiornamento della mappatura dei processi a rischio

Nei prossimi anni si terrà conto di quanto previsto nel PNA 2025 – Linea strategica 3 “creazione e protezione di “valore pubblico” attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità” - Obiettivo 3.2 “realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO				MONITORAGGIO MISURE
Misure di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile monitoraggio e modalità
Predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)	Direttore Generale	Mappatura unica e integrata	100% entro il 2028	RPCT
Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO	RPCT	Misure con cui formalizzare coordinamento	Predisposizione misure di coordinamento entro il 2026	RPCT

In attesa di realizzare tale mappatura unica ed integrata, i Dirigenti hanno proceduto a revisionare e aggiornare, come richiesto con nota del Segretario Generale (PG n. 468320 del 18 dicembre 2025), la mappatura dei processi a rischio dell'ente, adeguare le relative schede di valutazione del rischio ed aggiornare l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

Complessivamente, quindi, la mappatura dei processi a rischio corruttivo dell'ente conta 172 processi, così ripartiti:

n. 10 - Segreteria Generale ;

n. 11 - Direzione Generale;

n. 12 - Direzione Polizia Locale e Protezione civile;

n. 1 - Avvocatura Civica;

n. 4 - Area Lavori Pubblici;

n. 29 - Area Territorio;

n. 50 - Area Servizi alla Persona;

n. 22 - Area Risorse Economiche;

n. 9 - Area Servizi Generali;

n. 4 – Autorità d'ambito;

n. 2 – Area Cultura Turismo e Sport

n. 18 - Processi Trasversali;

a cui si aggiungono le azioni previste nell'elenco degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza che parimenti sono state aggiornate.

I processi che riguardano trasversalmente più Direzioni/Uffici, in continuità con il precedente PIAO, hanno mantenuto tendenzialmente come "capofila" la stessa Direzione/Ufficio, individuata in base ad un criterio di maggior pertinenza per materia.

Aree di rischio generali e specifiche

L'allegato 1 del PNA 2019 ha riepilogato nella Tabella 3 le principali Aree di rischio.

Aree di rischio Generali:

A - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

B - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

C - contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);

D - acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);

E - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

F - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

G - incarichi e nomine;

H - affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche:

I - governo del territorio;

L - gestione dei rifiuti-gas;

M - pianificazione urbanistica.

Si è, inoltre, ritenuto opportuno qualificare alcuni specifici processi dell'area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari come afferenti alla sotto-area:

N - Servizi ai Cittadini/Servizi sociali.

I processi mappati sono stati, quindi, collegati all'Area di rischio di pertinenza. Nella colonna numero di processo è stata aggiunta l'indicazione dell'area di rischio, secondo quanto evidenziato in questo paragrafo. I processi sono raggruppati per Aree funzionali, ma, con una semplice operazione di estrazione, è possibile ricavare - dai files excel pubblicati - l'elenco dei processi distinti per area di rischio.

Valutazione del rischio: identificazione degli eventi rischiosi, analisi dei fattori abilitanti e misurazione del livello di esposizione al rischio

L'identificazione degli eventi rischiosi ha lo scopo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi, concretizzando il fenomeno corruttivo. Gli eventi rischiosi considerati devono essere anche solo quelli potenziali.

L'identificazione dei rischi è stata estesa alle singole attività del processo.

L'insieme di tutti gli eventi rischiosi individuati costituisce il c.d. "Registro degli eventi rischiosi", facilmente ricavabile per estrazione dal file della Mappatura dei processi a rischio che li contiene.

L'analisi del rischio, necessaria per una valutazione oggettiva della stima del livello di esposizione al rischio, ha tenuto conto dell'analisi dei seguenti fattori abilitanti degli eventi corruttivi, cioè quei fattori che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e sulla cui base sono stati predisposti corrispondenti indicatori di rischio:

- a. mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b. mancanza di trasparenza;
- c. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e. scarsa responsabilizzazione interna;
- f. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Anche per il 2025 i Dirigenti sono stati invitati ad utilizzare la scheda di valutazione del livello di rischio, già approntata negli anni scorsi sulla base di quanto esposto precedentemente, con riferimento agli indicatori mutuati dall'allegato 1 del PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", opportunamente adattati alla realtà dell'amministrazione.

Ogni Dirigente ha, quindi, confermato o modificato per ogni processo di sua competenza la relativa scheda di valutazione del rischio per processo che prevede i seguenti indicatori obbligatori ed altri discrezionali, riferiti a specifici fattori abilitanti:

indicatore 1 attribuzione di vantaggi economici a soggetti esterni: l'attribuzione di significativi vantaggi economici a soggetti esterni determina un incremento del rischio;

indicatore 2 livello di interesse di soggetti esterni: la presenza di rilevanti interessi, non economici, determina un incremento del rischio;

indicatore 3 grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

indicatore 4 il verificarsi in passato di eventi corruttivi nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

indicatore 5 livello di trasparenza del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

indicatore 6 grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per misurare il livello di esposizione al rischio si è scelta un'analisi di tipo qualitativo basata su una scala di misurazione ordinale: rischio alto – medio - basso.

I processi sono stati, quindi, classificati in maniera sintetica secondo 3 livelli di rischio: basso, medio e alto, ottenuti per ogni processo tramite la misurazione di ogni singolo indicatore, facendo prevalere non il principio della media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma il principio del giudizio qualitativo globale. Tale approccio assegna al processo il valore di rischio più elevato rilevato tra i singoli indicatori analizzati, come raccomandato da ANAC nel PNA 2019.

Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

Il trattamento del rischio ha lo scopo di individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

In tale fase le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve tenere conto delle misure generali e specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale

sull'intera amministrazione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su determinati rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

La più importante fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione idonee a contrastare le criticità rilevate, utilizzando misure di controllo, trasparenza, definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, regolamentazione, semplificazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, disciplina del conflitto di interessi e di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari, che sono state opportunamente mappate.

Le misure non devono essere astratte, poco chiare o irrealizzabili, ma devono avere la capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, una sostenibilità economica e organizzativa e adattarsi alle caratteristiche specifiche dell'ente.

La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione le modalità e la tempistica di attuazione della misura, le responsabilità connesse all'attuazione della misura nonché gli indicatori di monitoraggio.

Collegamento con gli altri strumenti di programmazione

La Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028, approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 77 del 18 dicembre 2025, ha individuato i seguenti Obiettivi Strategici e Operativi relativi all'attuazione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza":

- Obiettivi Strategici

La messa in atto delle azioni previste nella sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" è stata identificata dalla Giunta Comunale come uno degli obiettivi strategici collegati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente con peso complessivo del 25% sull'impatto complessivo di strategicità dell'azione dell'Ente.

In particolare, sono considerate le seguenti voci:

Sezione 2.2 – Gli obiettivi strategici

7.2 LEGALITÀ	<i>Implementare e rafforzare i presidi di legalità interni all'Amministrazione volti, oltre che al rispetto delle regole, al contrasto dell'illegalità e della mala gestione del bene pubblico.</i>
---------------------	---

Indicatori strategici

Ambito	Descrittore	Risultato atteso	%
c) Attuazione delle azioni di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PIAO 2025)	Relazione RPCT positiva	Esito positivo	5
	% adempimenti inerenti la trasparenza compiuti su previsti	>= 95%	5
	% azioni anticorruptive effettuate su previste	>= 95%	5
d) Esito positivo dei controlli interni attivati presso l'ente	Risultanze del controllo successivo di regolarità sulle determinazioni dirigenziali	> 90%	10

- Obiettivi Operativi del DUP

Risultano inseriti nella sezione operativa del DUP i seguenti Obiettivi di Mandato inerenti all'attuazione della Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza":

CODICE	Obiettivo
DUP010201	Implementare presso gli Uffici Comunali specifici e operativi protocolli di presidio anticorruzione e antiriciclaggio che prevedano almeno: individuazione delle figure coinvolte, definizione di protocolli interni verifica per appalti e affidamenti; definizione delle procedure per la segnalazione, specifica e periodica formazione agli addetti, reportistica di monitoraggio delle attività
DUP010205	Incrementare la sensibilizzazione della cittadinanza ai temi della legalità, con coinvolgimento di scuole, enti di formazione, ordini professionali e associazioni di categoria
DUP011003	Promuovere specifici programmi di formazione periodica del personale interno sui temi del contrasto all'illegalità e alla mala gestio del bene pubblico

DUP011006	Implementare strumenti di formazione e aggiornamento in materia di appalti e contratti per il personale di tutte le direzioni impegnato nelle procedure di affidamento
DUP010206	Realizzare, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025, forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- Obiettivi esecutivi del PDO

A ciascuna Direzione del Comune di Verona viene assegnato tramite PDO il compito di monitorare l'attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione e degli adempimenti relativi alla sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" di competenza.

Il monitoraggio semestrale in fase di avanzamento e di consuntivazione verrà effettuato tramite misurazione di specifici indicatori numerici (numero di azioni di prevenzione della corruzione e numero di adempimenti di trasparenza previsti ed effettuati) rilevati dal Servizio Programmazione e Controllo Strategico della Direzione Generale.

A tal fine due specifici indicatori saranno individuati per ciascuna Direzione all'interno dell'obiettivo trasversale di Staff.

2.3.5 Altre misure di prevenzione della corruzione

A) Attuazione misure PNRR

I soggetti attuatori degli interventi PNRR sono tenuti ad avviare tempestivamente le attività progettuali al fine di garantire il conseguimento nei tempi previsti di *target* e *milestone* e, più in generale, degli obiettivi strategici del PNRR, implementando una serie di adeguate misure organizzative.

Per garantire il corretto sviluppo progettuale, il Comune di Verona, con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 857 del 21.09.2022 e n. 1078 del 22.10.2024, ha definito un modello di governance per l'attuazione del PNRR, tramite il quale individuare le necessarie misure.

Sono stati istituiti tre organismi interni, Cabina di Regia, Tavolo Tecnico Finanziario e Tavolo di Lavoro PNRR, le cui composizioni e competenze si delineano e integrano per garantire la corretta gestione e attuazione degli interventi PNRR.

Con circolare n. 13 del 28 marzo 2024 il Ministero dell'Economia e Finanze ha integrato le Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR, già adottate con Circolare RGS n. 30 dell'11 agosto 2022, approvando l'appendice tematica "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241. Lo scopo del documento è quello di fornire ai Soggetti Attuatori specifiche indicazioni per la verifica dell'assenza del conflitto di interesse nell'ambito della propria attività di attuazione degli interventi PNRR, da affiancarsi alle ordinarie

attività di controllo derivanti dal vigente apparato normativo nazionale in tema di procedure di selezione dei contraenti. Il Comune di Verona, con propria circolare n. 24 del 10/07/2025, ha definito alcune applicazioni operative che, a partire dalle Appendici Tematiche emesse dal MEF con le circolari n. 27/2023 e n.13/2024, dettagliano ai RUP le attività e la documentazione da richiedere e conservare a seguito di procedure di gara PNRR.

In materia di conflitto di interessi, i RUP degli interventi PNRR devono quindi presidiare l'obbligo di astensione del personale dal partecipare a decisioni o svolgere attività in situazione di conflitto di interessi (anche potenziale), nonché effettuare verifiche a campione delle dichiarazioni acquisite, mediante la consultazione delle banche dati nazionali disponibili.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO				MONITORAGGIO MISURE
Misure di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile monitoraggio e modalità
Presentazione da parte degli operatori economici della “dichiarazione sull’insussistenza di situazioni di conflitto di interessi del titolare effettivo” prevista dalla circolare MEF 13/2024	Seggio di gara	Acquisizione dichiarazioni	100% dichiarazioni acquisite	Dirigente/Coordinatore di Area/Direttore Generale
Presentazione da parte del personale interno della “dichiarazione sull’insussistenza di situazioni di conflitto di interessi” prevista dalla circolare MEF 13/2024	Personale interno	Acquisizione dichiarazioni	100% dichiarazioni acquisite	Dirigente/Coordinatore di Area/Direttore Generale
Presentazione da parte del personale interno dell’“Autodichiarazione parentela e affinità” prevista dalla circolare n. 24 del 10.07.25	Personale interno	Acquisizione dichiarazioni	100% dichiarazioni acquisite	Dirigente/Coordinatore di Area/Direttore Generale
Compilazione “Check list per la verifica del conflitto di interessi nell’ambito della procedura di gara” prevista dalla circolare MEF 13/2024	RUP/Dirigente/Coordinatore di Area	Sottoscrizione check list	100% check list acquisite	Dirigente/Coordinatore di Area/Direttore Generale

B) La gestione dei rifiuti

La deliberazione di Giunta Regionale n. 288 del 10 marzo 2015 ha provveduto alla ridefinizione dei Bacini Territoriali per l'esercizio in forma associata delle funzioni di organizzazione e controllo del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani della Provincia di Verona e stabilito l'individuazione del territorio del Consiglio di Bacino "Città di Verona" che coincide con il territorio del Comune.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 10.12.2015 secondo quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1145 del 01.09.2015 il Consiglio Comunale ha delegato le funzioni degli organi dei Consigli di Bacino Assemblea, Comitato, Presidente Legale Rappresentante al Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Sindaco.

Il Consiglio di Bacino come previsto dalle disposizioni Regionali svolge in merito alla gestione integrata dei rifiuti urbani compiti di programmazione, organizzazione, affidamento e controllo del servizio pubblico.

Le misure di prevenzione e contrasto, relative al contratto di servizio stipulato in data 18 dicembre 2024 con la società Amia Verona S.p.A., avente la durata di 15 anni decorrenti dal 01/01/2025, sono state formalizzate nei seguenti processi mappati:

- 1) "Vigilanza sulla corretta erogazione del servizio da parte del gestore Amia Verona S.p.A.";
- 2) "Affidamento di eventuali attività ulteriori";
- 3) "Approvazione del Piano Economico Finanziario 2026-2029".

C) Insussistenza cause di esclusione per operatori economici privati che si candidano a stipulare accordi/convenzioni di pianificazione/edilizie.

Tra le misure di contrasto previste dal PNA 2015 appaiono particolarmente significative in materia di Pianificazione Urbanistica le seguenti:

- richiesta di presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare, che consenta di verificare non soltanto la fattibilità dell'intero programma di interventi, ma anche l'adeguatezza degli oneri economici posti in capo agli operatori;
- l'acquisizione di alcune informazioni dirette ad accertare il livello di affidabilità dei privati promotori (quali ad esempio il certificato della Camera di commercio, i bilanci depositati, le referenze bancarie, casellario giudiziale).

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 31 del 21 giugno 2018, ha recepito quanto disposto dall'art. 191-ter del d.lgs. n. 50/2016, rubricato "*Criteri e modalità di affidamento di contratti pubblici e/o convenzioni previste dal Piano degli Interventi agli operatori economici privati – nelle Norme Tecniche Operative del Piano degli interventi*".

Le misure esecutive della deliberazione del Consiglio Comunale sono state definite con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 11 febbraio 2019.

Successivamente l'art. 3 della Legge Regionale n. 29 del 25 luglio 2019 ha previsto l'inserimento dell'articolo 7-bis nella Legge Regionale 23 aprile 2004, n. 11 "Norme per il governo del territorio e in materia di paesaggio".

Con determinazioni dirigenziali n. 3781/2019 e 3780/2019 sono state previste le procedure di verifica dei proponenti di: Accordi ex art. 6 delle L.R. 11/2004, Piani Urbanistici Attuativi, Accordi di programma Permessi di costruire convenzionati, che sono formalizzate nel processo denominato: "Verifica controlli varianti PI - LR veneto 11/2004 art. 7 bis Disposizioni per favorire la trasparenza e legalità negli accordi di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. n. 159/11 e artt. 1 e 2 L. n. 138/2010", cui si rimanda.

D) Società, Enti pubblici vigilati ed Enti di diritto privato controllati

La Direzione Partecipate, con nota PG n. 466015 del 18 dicembre 2025, ha comunicato al RPCT:

1) l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione annuale dei dati e dei provvedimenti ex art. 22, co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013 ed ex art. 19, co. 5, 6 e 7 del D. Lgs. n. 175/2016 e, precisamente:

- l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione annuale nel sito istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente – Enti controllati", dei dati e delle rappresentazioni grafiche di cui all'art. 22, co. 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013 relativi agli enti pubblici vigilati, alle società direttamente partecipate e agli enti di diritto privato controllati ivi elencati;

- l'avvenuta pubblicazione della deliberazione del Consiglio Comunale n. 28/2023 nel sito istituzionale del Comune e nei siti internet delle Società, eccetto AGSM AIM S.p.A., la quale, nella propria nota di rendicontazione degli obiettivi 2023 (ns. P.G. n. 428258 del 19/11/2024) ha ribadito il proprio status di "società quotata", non soggetta pertanto alle previsioni della L. n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013;

- l'avvenuta verifica del conseguimento o meno degli obiettivi fissati con la predetta D.C.C. n. 28/2023 per l'anno 2024 per le Società interessate;

- l'avvenuta verifica dello svolgimento delle iniziative finalizzate all'adempimento delle disposizioni di cui al co. 6 dell'art. 19 del TUSP.

2) l'esito dei monitoraggi previsti per le attività di:

- impulso e vigilanza, in attuazione della deliberazione ANAC n. 1134/2017, nei confronti delle società ed enti in controllo di cui all'art. 2-bis, co. 2 del D. Lgs. n. 33/2013, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza - Report attestante gli esiti della verifica sui siti web delle società ed enti in controllo di cui all'art. 2-bis, co. 2 del D. Lgs. n. 33/2013;
- promozione, in attuazione della deliberazione ANAC n. 1134/2017, nei confronti delle società ed enti di cui all'art. 2-bis, co. 3 del D. Lgs. n. 33/2013, dell'adozione di misure volte alla prevenzione della corruzione e della delimitazione delle attività di pubblico interesse all'interno dei PTPCT, ovvero degli strumenti adottati per l'introduzione di misure integrative del Modello 231 - Report attestante il monitoraggio.

Le misure di prevenzione e contrasto sono state formalizzate nei processi:

- “Ricognizione periodica delle società partecipate, con predisposizione, ove ne ricorrano i presupposti di legge, di un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione”
- “Indirizzi, monitoraggio, vigilanza società/enti controllati”
- “Monitoraggio del raggiungimento da parte delle società in controllo degli obiettivi specifici 2025 fissati, ex art. 19, co. 5 del D.Lgs. n. 175/2016, con D.C.C. n. 28/2023. Definizione, con delibera consiliare, degli obiettivi specifici per il triennio 2026-2028.

E) Adesione all'Associazione Avviso Pubblico

Dal 2018 il Comune di Verona aderisce all'associazione fra Enti locali Avviso Pubblico, condividendone pienamente gli scopi.

Tale adesione verrà rinnovata anche per l'anno 2026, data la fattiva e proficua collaborazione con l'Associazione per gli apprezzati incontri pubblici organizzati, anche in modalità online, sul tema della legalità e del contrasto alla criminalità organizzata.

F) Misure specifiche per monitorare l'utilizzo dei veicoli di servizio

In ottemperanza alla delibera ANAC n. 747 del 10 novembre 2021 avente ad oggetto *“Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione”*, è stato mappato un apposito processo nell'ambito di rischio attinente alla “gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio” per presidiare eventuali usi impropri delle stesse, denominato “Gestione veicoli di servizio”.

G) Donazioni di beni e prestazioni di privati all'amministrazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 36/2023 *“Le pubbliche amministrazioni possono ricevere per donazione beni o prestazioni rispondenti all'interesse pubblico senza obbligo di gara. Restano ferme le disposizioni del codice civile in materia di forma, revocazione e azione di riduzione delle donazioni”*.

Con comunicato stampa pubblicato sul sito di ANAC in data 8 aprile 2025 e con successivo parere anticorruzione n. 2582 del 9 luglio 2025 l'Autorità ha precisato che la norma concorre a delineare l'ampiezza dell'autonomia contrattuale dei soggetti pubblici, che ricomprende anche la capacità a ricevere donazioni. Tuttavia, a differenza dei soggetti privati, la stazione appaltante può accettare la prestazione a condizione che essa non sia volta a conseguire vantaggi economici, diretti o indiretti, da parte del donante, sia conforme all'interesse pubblico perseguito (o, comunque, all'interesse della collettività) e produca un effettivo arricchimento della sfera patrimoniale del soggetto pubblico beneficiario.

Il comune di Verona ha valutato di programmare come misure di prevenzione:

- l'adozione entro il 31 dicembre 2026 di un regolamento che disciplini gli aspetti attuativi dell'acquisizione di beni o prestazioni senza esborso di somme di denaro (quali requisiti di ammissibilità della donazione, eventuali profili di conflitto d'interesse e relative misure di prevenzione), assicurandone la pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “Atti generali” ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. 33/2013;
- l'elaborazione di un prospetto riassuntivo delle liberalità ricevute da pubblicare entro il 31 dicembre 2026 su base annuale sul sito istituzionale dell'ente, nella sottosezione “Altri contenuti” – “Dati ulteriori” della sezione “Amministrazione Trasparente” provvedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO				MONITORAGGIO MISURE
Misure di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile monitoraggio e modalità
Approvazione nuovo Regolamento comunale	Segretario Generale – Centrale Unica Appalti	Predisposizione bozza di deliberazione del Consiglio comunale di approvazione	Avvio iter entro 30/6/2026	Verifica del RPCT

		nuovo regolamento	Predisposizione bozza entro il 31/12/2026	
Verifica rispetto sussistenza di tutti gli elementi essenziali della liberalità	Dirigenti	Percentuale di accettazione di donazioni che rispettino la normativa	100%	Attestazione del dirigente al RPCT
Pubblicazione in Amministrazione trasparente delle liberalità ricevute	Dirigenti	Pubblicazione elenco liberalità	Entro il 31/12/2026	Verifica del RPCT

H) Misure in materia di contribuzione pubblica

L'Amministrazione comunale ha avviato la revisione dei vigenti Regolamenti comunali in materia di contribuzione pubblica, area che rientra tra quelle classificate da ANAC ad elevato rischio di corruzione ed illegalità, che va improntata ai criteri generali di trasparenza ed evidenza pubblica in senso lato delle singole iniziative, predeterminazione dei criteri per l'attribuzione di benefici, sia in generale che per singole iniziative, procedure para-concorsuali di attribuzione dei singoli benefici, competenze funzionali rispettose del principio di distinzione tra governo e gestione, ipotesi espresse e tassative di deroga predeterminate. Ulteriore criterio attuativo è dato dalla espressa disciplina in sede regolamentare delle ipotesi di contribuzione speciali e/o settoriali, con espresse disposizioni di salvezza e/o coordinamento delle relative fonti.

Pertanto, la presente sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" prevede e disciplina una "misura specifica" di revisione nell'ambito dei processi ascritti alla relativa area di attività del vigente Regolamento comunale in materia (contributi e benefici generali) e conseguente riorganizzazione delle procedure attuative.

L'iter di approvazione delle specifiche misure in materia di contribuzione pubblica ha subito un rallentamento nel corso dell'anno 2025 dovuto all'adozione della nuova macrostruttura dell'ente, con relative nuove assegnazioni di incarichi dirigenziali nonché conferimenti di incarichi di E.Q./A.P. L'iter proseguirà pertanto nel corso del 2026.

I) Misura in materia di gestione patrimonio pubblico

Per analogia di rischio e per riconducibilità al genus dei vantaggi in senso lato, si sono estesi i principi generali in materia di contribuzione pubblica alla gestione del patrimonio pubblico ed è stata presentata la proposta di deliberazione n. 93/2023, recante “Revisione regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Verona”.

L'iter di approvazione delle specifiche misure in materia di gestione del patrimonio pubblico ha subito un rallentamento nel corso dell'anno 2025 dovuto all'adozione della nuova macrostruttura dell'ente, con relative nuove assegnazioni di incarichi dirigenziali nonché conferimenti di incarichi di E.Q./A.P. L'iter proseguirà pertanto nel corso del 2026.

L) Misura specifiche dell'Area Cultura

La Direzione Musei aveva predisposto una bozza di Regolamento recante “Politica di acquisizioni e implementazioni del patrimonio delle collezioni dei Musei civici”, protocollata in data 29 agosto 2024 al n. 319273. Tale bozza dovrà essere oggetto di revisione e confronto nel corso del 2026 alla luce delle mutate esigenze organizzative della Direzione Musei, dovute anche all'adozione della nuova macrostruttura dell'ente. Sono infatti state avviate le procedure per l'individuazione di un nuovo Dirigente.

2.3.6 Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT

Monitoraggio del RPCT

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto del RPCT, dal Gruppo di lavoro “PIAO: rischi corruttivi e trasparenza”, nonché dai Dirigenti per mezzo delle seguenti attività:

- a. riunioni periodiche con i Dirigenti/Referenti, di verifica dell'attuazione della Sezione ed eventuale tempestiva informazione di eventuali anomalie riscontrate;
- b. organizzazione dell'attività di formazione prevista nella Sezione, a mezzo della competente Direzione Risorse Umane;
- c. redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta, da trasmettere all'Organo esecutivo e da pubblicare *on line* sul sito *Internet* dell'Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012;
- d. proposte di modifica o adeguamento della Sezione a seguito delle verifiche di cui al punto a);
- e. verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini indicati nella Sezione ed eventuale diffida ad adempiere.

Monitoraggio Dirigenti

I Dirigenti forniscono al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

- a. segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;
- b. semestralmente comunicano l'esito della verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". Il RPCT può richiedere ulteriori reports in corso di annualità.

La relazione sull'attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO annualità 2025

La Relazione annuale 2025, che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, è stata pubblicata nei termini nell'apposita sotto-sezione di "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale.

Allegato unico della Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

PARTE PRIMA

Mappatura dei processi con l'analisi, la valutazione, il trattamento dei rischi e la programmazione del monitoraggio delle misure

PARTE SECONDA

La programmazione delle Misure Generali e loro monitoraggio

PARTE TERZA

Tabella degli obblighi di pubblicazione - trasparenza

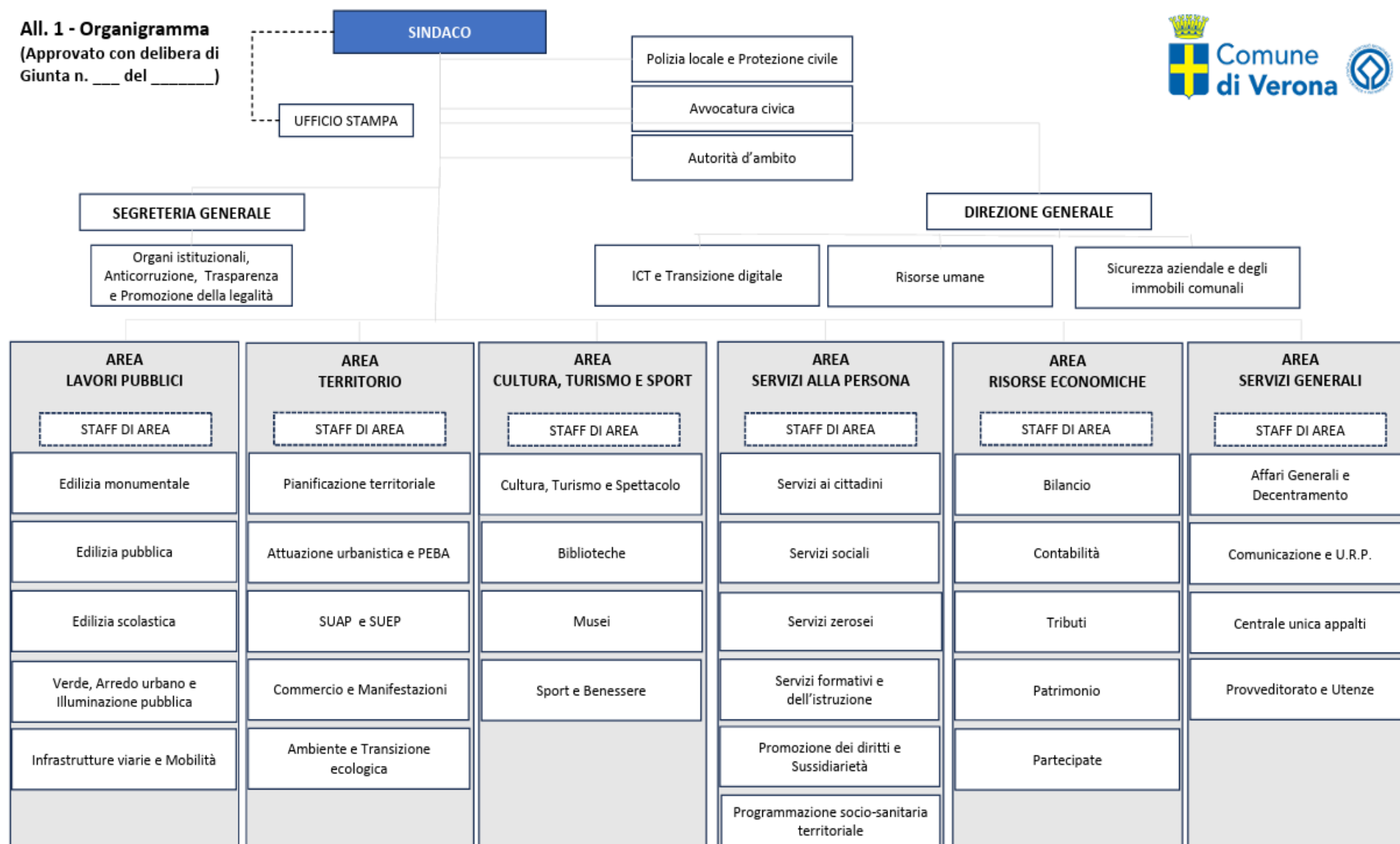
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre specificità del modello organizzativo, nonché gli interventi e le azioni da attuare per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

All. 1 - Organigramma
(Approvato con delibera di
Giunta n. ____ del ____)



Graduazione delle posizioni dirigenziali

Nel Comune di Verona il livello dirigenziale gestionale viene riferito alla struttura organizzativa denominata Direzione.

Le strutture denominate Area, Segreteria Generale e Direzione Generale svolgono funzioni di coordinamento finalizzate all'integrazione dei programmi, dei progetti e delle attività.

Le fasce retributive delle posizioni dirigenziali sono state approvate con Deliberazione della Giunta Comunale n. 183 in data 11 marzo 2025.

La pesatura delle posizioni dirigenziali è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 324 dell' 8 aprile 2025.

Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione

L'art. 17 comma 2 del CCNL 16/11/2022 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 18.000,00 euro e che ogni ente stabilisce la graduazione (pesatura) in rapporto a ciascuna delle Posizioni individuate.

Con deliberazione di Giunta n. 1021 dell'11 ottobre 2024 è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione del Comune di Verona, che prevede nuove modalità per la determinazione del valore della retribuzione, non adottando il sistema delle fasce, ma ripartendo proporzionalmente fra tutte le posizioni il fondo disponibile nell'anno.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 757 del 25/07/2025 è stato approvato l'elenco delle posizioni di Elevata Qualificazione/Alta Professionalità del Comune di Verona ai sensi del CCNL del 16/11/2022 e con deliberazione della Giunta comunale n. 850 del 02/09/2025 è stata approvata la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

3.2 Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile*

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione contiene:

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia.**

3.2.1 Disciplina del lavoro agile

Il Regolamento di disciplina del lavoro agile è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 404 del 16 aprile 2024. E' in fase di approvazione il Regolamento di disciplina del lavoro agile per i Dirigenti del Comune di Verona.

3.2.2 Indicatori di stato e di sviluppo

Con la modalità lavorativa agile il Comune di Verona intende raggiungere gli obiettivi di seguito specificati:

- favorire le modalità di lavoro tese ad una maggiore autonomia e responsabilità personale e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- consolidare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze degli individui e migliorare il loro benessere organizzativo, anche favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- favorire l’inclusione lavorativa di persone in situazioni di fragilità permanente o temporanea;
- diffondere e promuovere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della città.

Lo stato di attuazione del lavoro agile costituisce la base di avvio per la programmazione 2025-2027.

Il contesto di riferimento viene descritto sulla base dei Livelli di salute stimati: organizzativa, professionale, digitale, economico-finanziaria

Il monitoraggio del lavoro agile verrà svolto nell’ambito della Relazione annuale sulla performance.

SALUTE ORGANIZZATIVA: *adeguatezza dell’organizzazione dell’ente rispetto all’introduzione del lavoro agile. Miglioramento del clima organizzativo.*

Indicatori di stato	
Indicatore	Status

Assenza/Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infrannuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Sono attivi la programmazione DUP e PDO obiettivi, la mappatura dei processi, la stesura degli Obiettivi individuali. La programmazione è annuale, con monitoraggio semestrale.
Rilevazione del Benessere organizzativo	La percezione di benessere organizzativo viene rilevata annualmente. E' stata effettuata nel mese di dicembre la rilevazione del Benessere organizzativo 2025. Il report è in fase di elaborazione.
Assenza/Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Il coordinamento organizzativo del lavoro agile è attualmente in capo alla Direzione Risorse Umane. Il coordinamento e monitoraggio delle prestazioni svolte in modalità agile dei singoli dipendenti compete ai rispettivi dirigenti o loro delegati.
Assenza/Presenza di un Help desk informatico dedicato	L'Help Desk è attivo nell'ambito dell'assistenza informatica.
Assenza/Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	Il monitoraggio delle specifiche attività svolte in lavoro agile viene svolto dai singoli dirigenti con modalità differenziate. Nel 2023 è stata introdotta per tutti i dipendenti in lavoro agile e per i Dirigenti e le posizioni di Elevata Qualificazione che gestiscono personale in lavoro agile un questionario di soddisfazione. Sulla piattaforma Smart Office è disponibile una modalità di rendicontazione on line dell'attività svolta in lavoro agile: dal 2 maggio 2024 è obbligatorio per tutti i lavoratori in smart working rendicontare l'attività svolta in modalità agile utilizzando tale applicativo. Sono stati nominati per ciascuna Direzione i Referenti dello Smart Working con la funzione di monitorare il regolare caricamento sulla piattaforma delle relazioni sull'attività svolta in modalità agile e supportare i colleghi in smart working. Compete ai Dirigenti la validazione delle attività utilizzando l'apposito flag sull'applicativo.

SALUTE PROFESSIONALE: *adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari*

Indicatori di stato	
Competenze direzionali (<i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management</i>)	
Indicatore	Status
% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	Nell'anno 2024 la Direzione Generale ha attivato i corsi di formazione per i referenti del lavoro agile. In tali corsi è stato illustrato il nuovo Regolamento per il lavoro agile e sono state date le informazioni necessarie per la corretta gestione della sezione Smart Working della piattaforma Smart Office. Nel 2025 sono stati attivati ulteriori corsi di aggiornamento per i referenti.
% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	Nell'ambito della revisione della macro e microstruttura dell'Ente si è provveduto a una revisione complessiva delle macroattività sottese ai servizi erogati. Il presente PIAO assegna ad ogni Servizio uno o più obiettivi di mantenimento / sviluppo / innovazione rispetto ai quali sarà valutata la performance.
Competenze organizzative (<i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi</i>)	
Indicatore	Status
Numero di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	E' presente nella Intranet aziendale una specifica pagina dedicata allo smart working con moduli formativi specifici. Tutti i dipendenti con contratto di smart working dichiarano di aver adempiuto all'obbligo formativo presente nella pagina intranet id=70814

% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100% dei dipendenti sono inseriti come soggetti che partecipano al raggiungimento di obiettivi esecutivi PDO: a ciascun dipendente viene formalmente assegnato tramite la scheda individuale di valutazione almeno un obiettivo individuale specifico
Competenze digitali (<i>capacità di utilizzare le tecnologie</i>)	
Indicatore	Status
Numero di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'ultimo anno	I dipendenti ammessi al lavoro agile devono preventivamente seguire un percorso formativo presente nella intranet aziendale – sezione smart working
% di lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	L'analisi dei processi ha evidenziato una media semplice del 62% di fasi attuabili in lavoro agile (dato 2024).

SALUTE DIGITALE

Indicatori di stato	
Indicatore	Status
Numero di PC a disposizione per lavoro agile	120 p.c. attualmente assegnati a dipendenti già in smart working.
% di lavoratori dotati di dispositivi messi a disposizione dell'ente	15,00% da Ente e 85,00% personali
Assenza/Presenza di un sistema VPN	Sistema VPN attivo
Assenza/Presenza di una intranet	Intranet presente
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es.	Presenza di dischi condivisi, open data, applicativi accessibili da remoto

documenti in cloud)	(es. portale georeferenziato SIGI, portale statistica, ecc.)
% Applicativi consultabili da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100% degli applicativi accessibili al singolo utente abilitato, anche tramite VPN
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100% delle banche dati accessibili al singolo utente abilitato, anche tramite VPN
% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori	100% dei Dirigenti
% Fasi di processo digitalizzate (n° di fasi di processo digitalizzate sul totale delle fasi di processo compatibili o parzialmente compatibili con lavoro agile)	62% (dato 2024) La percentuale deriva dalla media semplice fra fasi attuabili in SW (valore 100), fasi parzialmente attuabili in SW (valore 50) e fasi non attuabili in SW (valore 0). Il dato è in progressivo aumento.

SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

Indicatori di stato	
<i>Indicatore</i>	<i>Status</i>
Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	Corso Syllabus per tutti i neo assunti
Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Nessun investimento previsto.

Collegamento con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi organizzativi previsti dal PDO e gli obiettivi individuali previsti dalle schede di valutazione del personale allegate al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Rispetto ai risultati, si farà riferimento agli obiettivi individuali e ai relativi indicatori che riguardano:

- a. la gestione delle attività programmate e i compiti assegnati (assumendo come riferimento i servizi resi e la mappatura dei processi e delle attività della Struttura Organizzativa di afferenza);
- b. la declinazione di obiettivi specifici e organizzativi riportati nel Piano della performance e nei diversi strumenti di programmazione in attività su cui il singolo lavoratore è responsabilizzato.

Gli obiettivi assegnati dovranno essere comunicati dal Dirigente con adeguato anticipo in modo da essere effettivamente raggiungibili nel tempo dato ed essere inoltre il più possibile frutto di un confronto ex ante tra dirigente, posizione organizzativa e dipendente.

La *performance* individuale dei dipendenti viene considerata in maniera organica, senza distinzione tra la prestazione svolta in presenza e quella in lavoro agile.

Scala di sviluppo del lavoro agile

L'amministrazione si impegna a:

1. continuare la formazione e a supportare i dipendenti al fine di:

- promuoverne il coinvolgimento diretto;
- comunicare l'impatto dello Smart Working sul lavoro del singolo dipendente e sull'organizzazione nel complesso;
- informare circa le modalità di accesso allo Smart Working e il suo funzionamento specifico nel progetto messo a punto dall'Amministrazione;
- trasferire le esperienze di lavoro degli smart worker ai colleghi stimolando un positivo confronto volto al miglioramento del clima organizzativo.

2. misurare il livello di implementazione e di soddisfazione del lavoro agile, come da successiva tabella:

DIMENSIONI	INDICATORI sullo stato di implementazione del lavoro	Status 2024 <i>(i dati si basano sulla rilevazione</i>		Target 2026-2028
------------	--	---	--	------------------

	agile	2024 riferita al 2023)		
QUANTITA'	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali*	19%	Dato in fase di definizione – questionario somministrato nel mese di dicembre 2025	Da definire in sede di aggiornamento PIAO sulla base delle risultanze del questionario 2025
	Numero medio di dipendenti in Smart Working gestiti	1 dipendente 41% 2 dipendenti 19% 3 dipendenti 12% più di 3 dipendenti 27%		
	% Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali*	1 giorno su 5 41% 2 giorni su 5 48% più di 2 giorni su 5 11%		
QUALITA' PERCEPITA	% dirigenti/posizioni organizzative soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	79,5%	Dato in fase di definizione – questionario somministrato nel mese di dicembre 2025	Da definire in sede di aggiornamento PIAO sulla base delle risultanze del questionario 2025
	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	96,3%		
	Efficienza percepita da dirigenti e EQ (lavoro agile rispetto a lavoro in presenza)	Inferiore 25% analoga 71% maggiore 4%		
	Propensione a favorire il lavoro agile da parte di Dirigenti e EQ. Il lavoro agile dovrebbe essere	Incrementato 10% mantenuto 36% conservato solo per situazioni particolari 49% ridotto 5%		

**Progetto Vela (per lavoratori agili potenziali si intende il totale dei dipendenti che svolgono attività potenzialmente eseguibili in modalità agile)*

3. attivare il monitoraggio degli indicatori di performance organizzativa in riferimento alla data indicata nella colonna di destra:

DIMENSIONI	INDICATORI di performance organizzativa		Status
EFFICIENZA	Produttiva	Diminuzione assenze	In fase di definizione

EFFICACIA	Quantitativa	% servizi full digital offerti dalla PA si veda circ. 2/2019 DFP- 3.2)	In fase di definizione
		Quantità fruita (es. n. utenti serviti in determinati servizi)	In fase di definizione
ECONOMICITA'	Riflesso	Riduzione di costi (es. straordinario / anno; buoni pasto / anno, ecc.)	In fase di definizione

4. attivare il monitoraggio degli indicatori di performance individuale sotto riportati. Ciascuna Struttura Organizzativa attiverà almeno un monitoraggio per tipologia fra quanti proposti nella tabella esemplificativa o dal Dirigente della Struttura stessa:

Esempi di INDICATORI di performance individuale	
Efficacia qualitativa	1. qualità del lavoro svolto (valutazione da parte del superiore)
	2. qualità del lavoro svolto (rilevazione di customer satisfaction esterne o interna)
Efficienza produttiva	3. n. di pratiche
	4. n. utenti serviti
	5. n. di compiti portati a termine in rapporto alle risorse oppure al tempo dedicato
	6. n. di obiettivi portati a termine in lavoro agile/ n. di obiettivi totali
Efficienza temporale	7. tempi di completamento pratiche/servizi/compiti
	8. rispetto scadenze
	9. tempi di completamento pratiche/servizi in lavoro agile

Il monitoraggio dei comportamenti individuali terrà conto dei seguenti esempi:

Esempi di COMPORTAMENTI DA OSSERVARE		
	Dirigente / Posizione Organizzativa	Dipendente

RESPONSABILITA'	• revisione dei processi e dei modelli di lavoro della Struttura Organizzativa in funzione di un approccio agile all'organizzazione • definizione e comunicazione degli obiettivi di SO e degli obiettivi individuali ai dipendenti tramite scheda di valutazione individuale • monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di SO e del singolo dipendente • feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di Struttura organizzativa • feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance • gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non	• puntualità nel rispetto degli impegni presi • rispetto delle regole/procedure previste • presenza on line e/o telefonica nelle fasce orarie concordate • relazione regolare sullo stato avanzamento degli obiettivi assegnati
COMUNICAZIONE	• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.) • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.) • attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.) • ascolto attento dei colleghi	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.) • comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta • comunicazione orale chiara e comprensibile • ascolto attento dei colleghi • assenza di interruzioni

Per consentire il monitoraggio dell'efficienza del lavoro svolto in modalità agile, il dipendente che presta l'attività lavorativa anche in modalità Smart Working è tenuto a compilare, sull'applicativo informatico predisposto, il report sull'attività svolta in tale giorno;

5. attivare i seguenti indicatori di impatto esterno ed interno del lavoro agile in riferimento all'anno indicato nella colonna di destra:

IMPATTI ESTERNI del lavoro agile		STATUS
DIMENSIONI	Esempi di INDICATORI di impatto	
IMPATTO SOCIALE	• POSITIVO per gli utenti: minori code agli sportelli fisici (in caso di servizi digitali) • POSITIVO per i lavoratori: riduzione ore per commuting casa-lavoro • POSITIVO per i lavoratori: Work-life balance*	attivo attivo attivo
IMPATTO AMBIENTALE	• POSITIVO per la collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)* • POSITIVO per la collettività: minore quantità di stampe • POSITIVO per la collettività: minore quantità di spazio fisico occupato per uffici (es. mq /	2025: somministrato questionario da parte del mobility manager, report in fase di elaborazione 2025: dato in fase di elaborazione. Da

	dipendente)	inserirsi in sede di aggiornamento del PIAO 2025: Non si rileva impatto positivo in quanto lo smart working viene effettuato in quasi tutti i casi con modalità VPN e conservazione della postazione di lavoro
IMPATTO ECONOMICO	POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione commuting casa-lavoro	2024: somministrato questionario da parte del mobility manager, report in fase di elaborazione

IMPATTI INTERNI del lavoro agile		ANNO
IMPATTO SULLA SALUTE DELL'ENTE	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa e di clima	Mantenimento std
	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale*	Mantenimento std

* Rilevabile con modalità proxy dagli indicatori di salute

3.2.3 Piano delle Azioni Positive

Si riporta lo status delle attività previste dal PIAO 2025-2027 e realizzate nel corso del 2025.

Obiettivi	Azione	Attività	Status
1. Favorire la crescita professionale e l'inserimento lavorativo	a) Kit di benvenuto per i nuovi assunti	Creazione delle pagine intranet dove il nuovo assunto può reperire le informazioni utili (permessi, ferie, ecc.)	Attiva la sezione Formazione. Implementazione della sezione "informazioni generali"
	b) Curriculum on line	Diffusione della conoscenza della possibilità di inserire il proprio curriculum nella cartella	Presente la sezione "Cartella personale" sulla piattaforma Smart Office

		personale del portale Smart Office	
	c) Previsione di un tutor per neoassunti che li affianchi nei primi mesi lavorativi	Istituzione della figura del “mentor” per il personale neo assunto	Attivo
2. Formazione riqualificazione	a) Sinergia con l'ateneo di Verona	Pianificare con l'Università corsi di formazione e aggiornamento professionale nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione	Attivo
	b) Formazione del personale diversamente abile	Prevedere corsi di formazione accessibili alle diverse categorie di disabilità	Previsto nel Piano di Formazione - Attivo
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale	a) Ridefinire l'attuazione dello smart working in modalità ordinaria post-emergenziale	Stesura del Regolamento sulla disciplina dello Smart Working	Nuovo Regolamento in vigore dal 16 aprile 2024. Aggiornamento del Regolamento in occasione delle prossime illustrazioni alle OO.SS. per le modifiche sul tema Prossima approvazione del Regolamento SW previsto per i Dirigenti
		Aggiornamento del portafoglio dei Processi con individuazione per fasi dell'attuabilità in smart working	Processi con definizione delle fasi smartizzabili caricati su piattaforma jEnte, prossimamente sostituita da nuovo applicativo
		Consenso allo smart working o diniego motivato	Previsto dal Regolamento sullo smart working
	b) fasce temporali di flessibilità	Favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio e a richiesta del dipendente, forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario	Già previsto nel CCDI 18/12/2023

		adottato dall'ufficio di appartenenza	
	c) Divulgare l'esistenza del nido aziendale	Pubblicazione sulla home page della intranet di informazione sul nido aziendale	Pubblicazione sul portale (https://comune.verona.it/Vivere -il-comune/Luoghi/Nido-d-Infanzia-aziendale-La -Piuma). Da attivare la pagina intranet dedicata
		Pubblicazione sulla intranet aziendale di apertura delle iscrizioni	Pubblicazione sulle pagine intranet id=98227 e sul portale (www.comune.verona.it/Servizi/Richiedere-iscrizione-all-asilo-nido)
5. Prevenire, riconoscere e evitare forme di discriminazione che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo	a) Promuovere la conoscenza del permesso normato per la violenza di genere	Pubblicazione dell'informativa sulla intranet e sulla pagina del CUG	Pubblicazione sulle pagine intranet id=6435
		Pubblicazione e aggiornamento della modulistica e della documentazione da presentare per la richiesta dei permessi	Da attivare
	b) Uso del genere nel linguaggio amministrativo	Elaborare le linee guida per la progressiva standardizzazione del linguaggio di genere	Approvato il Piano per la Parità di genere 2025-2027 (pubblicato sul portale del Comune di Verona) Da attuare le indicazioni del piano in riferimento anche al Gender Equality Plan 2025-2027 in cui il Comune di Verona si è impegnato nel promuovere una cultura della parità).
		Attuazione del corso formativo “La cultura del rispetto” promosso dal dipartimento della funzione pubblica	Attuato nel 2025. Previsti altri percorsi nel Piano di Formazione 2026

6. Promuovere l'esistenza del CUG	a) Pagina web dedicata su Intranet e Sito del Comune	Promozione della pagina CUG sulla intranet aziendale	Presenza della sezione dedicata al CUG ID=89723
	b) Casella di posta elettronica	Gestione della casella di posta elettronica	Casella di posta elettronica attiva (cug@comune.verona.it)
7. Monitoraggio situazione del personale	a) Sinergia con il CRAL aziendale	Riunione con il CRAL per aprire le loro iniziative a più dipendenti possibili	Incontro effettuato. Condivisione di proposte di convenzione anche con il coinvolgimento della consigliera delegata alle pari opportunità. Per il 2026 si propone la convocazione di incontri periodici con il CUG per favorire nuove sinergie.
	a) Questionario sul clima organizzativo	Invio preventivo del questionario al CUG per acquisizione pareri e proposte e illustrazione dei risultati	Prima della somministrazione del questionario (dicembre 2025), si è svolto un incontro con il CUG in cui si è condiviso il contenuto del questionario e si sono raccolte proposte e osservazioni.

Si riporta l'elenco delle azioni positive proposte dal CUG delle quali si valuterà la sperimentazione nel triennio 2026-2028.

- **SMART WORKING**: rilevazione delle strutture con diniego motivato e proposta di conciliazione migliorativa.
- **7 ore 12**: fotografia dello stato attuale del numero di dipendenti che usufruiscono dell'orario 7.12; proiezione del numero di utenti a cui potrebbe essere attivato l'orario 7.12 in virtù di quelle cessate per pensionamento o altre motivazioni. Uguaglianza di trattamento tra chi usufruisce del buono pasto e chi invece non ha questo benefit non per scelta ma perché non ha avuto la possibilità di scegliere tra le due opzioni.
- **FORMAZIONE**: elaborazione di un piano specifico di Direzione per la formazione delle persone con difficoltà attraverso linee di indirizzo redatte dai dirigenti. Referente della formazione: potenziare il ruolo e le competenze dei referenti della formazione.
- **PARITA' DI GENERE**. sul modulo Richiesta permessi contrattuali di legge, introduzione del permesso per le donne vittime di violenza.
- **FLESSIBILITA'**: favorire la mobilità interna, istituendo una procedura preventiva di messa a disposizione dei posti destinati a neoassunti prima delle assegnazioni a questi ultimi.

- **NIDO AZIENDALE:** sperimentare la diffusione di posti di nido aziendale negli asili nido del territorio.
- **VALUTAZIONE BOTTOM-UP:** sperimentare un sistema di valutazione da parte dei dipendenti nei confronti delle posizioni dirigenziali e delle EQ atte al miglioramento della capacità organizzativa e del benessere lavorativo di tutto il personale dipendente.
- **CONTRASTARE LA DISPERSIONE DELLE RISORSE DI PERSONALE NEO ASSUNTO:** mettere in campo azioni di fidelizzazioni e senso di appartenenza all'Ente per evitare dimissioni precoci di dipendenti.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

3.3.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2025

AREA	Personale in servizio a tempo indeterminato 31/12/2025	Personale in servizio a tempo determinato 31/12/2025 (rapportato a F/T)
Area degli Operatori	6	0
Area degli Operatori Esperti	254	0
Area degli Istruttori	1004	53
Area dei funzionari ed EQ	399	22
Altri Contratti- Insegnante Scuola Dell'Infanzia	60	0

Dirigenti	31	0
Uffici di supporto agli organi di direzione politica	0	4
Art 110 comma 1 D.Lgs 267/2000	0	1
Totale	1754	80

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira a ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche introduce modifiche al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, all'art. 6, comma 2, prevede l'adozione di un Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, finalizzato sia alla ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili, sia al perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il successivo comma 3 dello stesso art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale va indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. L'art. 6-ter prevede la emanazione di apposite linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e al comma 3 stabilisce che tali linee di indirizzo per gli Enti Locali e le Regioni siano adottate previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

L'attuale previsione del fabbisogno 2026-2028 è elaborata tenendo conto dei presupposti, limiti e condizioni disposti dalla normativa statale che ulteriormente contengono le politiche di reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche, e in particolare:

- l'inserimento nel calcolo delle previsioni di spesa del personale degli oneri relativi ai prossimi rinnovi contrattuali, con la conseguenza di una ulteriore limitazione in particolar modo delle possibilità di assunzioni di personale a tempo determinato;

- il rispetto dei limiti della capacità assunzionale, come disposto dal D.L. n. 34 in data 30/04/2019, convertito in Legge n. 58 in data 28/06/2019 (Misure urgenti per la crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), che ha introdotto rilevanti novità circa la determinazione dei limiti per le assunzioni di personale nelle pubbliche amministrazioni. In particolare, l'art. 33, commi 1 e 2, del D.L. 34/2019 modifica il calcolo del budget assunzionale per le Regioni ed i Comuni. Viene così individuato un valore soglia della spesa complessiva per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico della amministrazione, corrispondente ad una percentuale della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Le percentuali sono definite per fascia demografica con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e previa intesa in sede di conferenza permanente fra Stato, Regioni, Province autonome. Il nuovo sistema di computo delle risorse assunzionali rende maggiormente dinamiche le politiche del personale, perché connette le risorse finanziarie da destinare ad assunzioni al rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Si tratta quindi di un sistema maggiormente elastico, che si presta ad aggiustamenti in corso d'anno e permette una rivisitazione del Piano dei fabbisogni di personale e del Piano annuale delle assunzioni in funzione dell'ultimo rendiconto.

Le sovrariportate disposizioni sono divenute operative con l'approvazione del Decreto attuativo 17/03/2020 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni), lasciando spazio a una programmazione che rappresenti e rimoduli le esigenze, sia quantitative che qualitative, relative alla consistenza numerica del personale ed al fabbisogno di tipologie e competenze professionali.

- la necessità di procedere, previamente alle procedure di reclutamento, anche alla luce delle politiche assunzionali che prevedono soglie predefinite da riservare alle mobilità;
- le previsioni in materia previdenziale che hanno elevato il limite dell'età ordinamentale da 65 a 67 anni, con conseguente abrogazione dell'obbligo di collocamento a riposo d'ufficio per i dipendenti al raggiungimento dei 65 anni di età in possesso di anzianità contributiva richiesta per la pensione di anzianità.

In particolare, nelle previsioni di sostituzione del personale da collocare a riposo per raggiungimento del limite di età ordinamentale che, ai sensi dell'art. 1, comma 162, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, è stato elevato a 67 anni, si è attuato un solo trattenimento per l'esercizio 2026, riferito ad un Dirigente Coordinatore di Area al fine di consentire il completamento di importanti e non diversamente attribuibili incombenze inerenti il PAT e altro, nel rispetto di quanto previsto dalla suddetta normativa, previa disponibilità dell'interessato e nell'ossequio del limite del 10% delle facoltà assunzionali, come previsto dall'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 22 gennaio 2025, avente ad oggetto "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207", prevede che *"[...] allo scopo di evitare rischi di contenziosi, è opportuno precisare che il ricorso all'istituto del trattenimento in servizio ai sensi della disciplina in oggetto, le amministrazioni non dovranno espletare alcuna procedura di interpello, bensì dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa da esplicitarsi preventivamente negli atti di programmazione annuali e pluriennali (PIAO):*

- la sussistenza e la “dimensione” delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo sopra indicato);
- la durata di tale esigenza. [...]”.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, considerando i seguenti fattori:

- capacità di bilancio;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate:
 - > alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - > alle esternalizzazioni / internalizzazioni o potenziamento / dismissione di servizi, attività o funzioni;
 - > ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non sono presenti per l'anno 2025 condizioni di esubero (soprannumero) o eccedenza di personale e che di conseguenza non vanno avviate nel corso del 2025 procedure per la dichiarazione di esubero (soprannumero) o eccedenza di personale, così come previsto nella delibera della Giunta Comunale n. 1312 del 17/12/2024;

I prospetti relativi alla programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2025, 2026 e 2027 sono riportati nell'allegato 3, parte integrante del presente documento.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso a:

- la graduatoria del concorso espletato nell'esercizio 2025 e afferente l'area degli istruttori profilo amministrativi e che ha generato la disponibilità di oltre cento idonei, consentendo di poter affrontare il prossimo biennio con ragionevoli margini di serenità nella politiche assunzionali;
- soluzioni interne all'amministrazione: la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro;

- mobilità interna tra aree e direzioni: verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze;
- meccanismi di progressione di carriera interni: avendo infatti attivato le procedure di mobilità verticale, a seguito della definizione del “Regolamento per lo sviluppo professionale tramite progressione tra le Aree - procedura straordinaria e temporanea ai sensi dell’art. 13 commi 6-7-8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022”, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 1278 in data 06/12/2024;
- riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali: è stata implementata ed è in fase continuo aggiornamento uno specifico fascicolo personale per definire un’anagrafe delle competenze dei dipendenti;
- soluzioni esterne all’amministrazione: verrà attuata una mappatura dei costi dei servizi per valutare le opportunità di esternalizzazione;
- mobilità esterna *in/out* o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni): si proseguirà la valutazione dell’opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguiranno le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato;
- ricorso a forme flessibili di lavoro: si ricorrerà al lavoro a tempo determinato in particolare in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità, per esempio le scuole dell’infanzia e gli asili nido; si valuterà di procedere ai sensi del Decreto Ministeriale 26/12/2023 al reclutamento con contratto a tempo determinato di apprendistato, di durata massima di 36 mesi, di giovani laureati su base territoriale. Sempre in applicazione del predetto decreto si procederà, previa convenzione con le istituzioni universitarie, all’assunzione a tempo determinato con contratto di formazione lavoro di studenti di età inferiore a 24 anni che abbiano concluso gli esami del piano di studi;
- previamente alle nuove procedure di reclutamento verranno attivate e concluse le procedure di mobilità obbligatoria (art. 34-bis, del D.Lg.s 165/2001) e volontaria (art. 30, comma 1, del D.Lgs. 165/2001) quale presupposto necessario previsto dalla legge.

Nell’ambito della spesa per il personale a tempo determinato l’Amministrazione Comunale ha prorogato dell’incarico ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 dell’attuale Dirigente della Direzione SUAP SUEP fino alla scadenza del termine massimo di 5 anni previsto dall’art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, in conformità a quanto previsto dall’ordinanza Cass. Civ. Sez. Lav. n. 15974 del 04 aprile 2024 e indetto la selezione, sempre a mezzo di stipula di contratto a seguito di conferimento d’ incarico ex art. 110 comma 1 della Direzione Musei, a seguito del comando concesso alla titolare ora alle dipendenze funzionali del Comune di Milano per tre anni.

La citata proroga del Dirigente della Direzione SUAP SUEP trova motivazione nell’ esigenza di assicurare la continuità delle seguenti funzioni:

- Responsabile Unico del Procedimento del progetto di digitalizzazione e dematerializzazione dell’archivio cartaceo presente nella sede della Direzione SUAP SUEP di Lungadige Capuleti, avviato nel 2022, in fase avanzata, e con previsione di conclusione entro la fine del mandato del Sindaco;

- chiusura di progetti di rilevante interesse pubblico, da convenzionarsi ai sensi dell'art. 117 delle N.T.O del Piano degli Interventi, per i quali sono in corso da tempo interlocuzioni sia per gli aspetti tecnici che politici, in fase avanzata nell'iter istruttorio e prossimi ad essere portati all'attenzione del Consiglio Comunale.

L'attuale Dirigente della Direzione SUAP SUEP inoltre, per la specifica competenza e professionalità, è destinato a far parte del Gruppo di lavoro che verrà necessariamente costituito per il progetto di riqualificazione dello Stadio Bentegodi.

Per quanto riguarda la mobilità volontaria in uscita ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 si evidenzia che in base a quanto previsto dal comma 1 dello stesso articolo *“È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione.”*. Inoltre l'art. 3 comma 7-ter del D.L. n. 80/2021 convertito in L. 113/2021 dispone altresì che *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.”* Al fine pertanto di non pregiudicare i servizi e le attività dell'Ente si ritiene di individuare quali posizioni infungibili quelle ricoperte dai dipendenti assegnati a particolari attività rivolte ad un'utenza esterna “sensibile” o dirette al regolare e proficuo funzionamento di tutti i servizi dell'Ente la cui assenza priva di una adeguata sostituzione e/o affiancamento potrebbe pregiudicare l'erogazione dei servizi assegnati. A seguito di indagine interna risulta quindi necessario individuare tra le figure sopra descritte le seguenti posizioni dipendenti:

- i dipendenti assegnati alla Direzione ICT e Transizione Digitale con profilo professionale di Istruttore servizi informatici e Funzionario servizi informatici;
- i dipendenti assegnati alla Direzione Servizi Sociali con profilo professionale di Assistente Sociale;
- i dipendenti assegnati alla Direzione Servizi Zerosei con profilo professionale di Educatore asili nido, Insegnante scuola dell'Infanzia, Coordinatore pedagogico.

Al fine di non pregiudicare oltre ai servizi anche le aspettative dei dipendenti per un passaggio ad altre Amministrazioni qualora di loro interesse si ritiene comunque che, per bilanciare le esigenze sopra rappresentate, si intende adottare la possibilità del differimento del perfezionamento del trasferimento dei dipendenti che manifestino la volontà della mobilità presso un altro Ente solo a seguito di sostituzione ed eventuale affiancamento (come previsto dal su citato art. 3 comma 7-ter del D.L. n. 80/2021) per quei profili professionali per i quali il Comune di Verona abbia in vigore delle graduatorie dalle quali attingere, delle procedure selettive in corso di svolgimento, degli accordi in essere con altri Enti per utilizzi graduatorie o selezioni in essere (ad es. le selezioni uniche per la formazione di elenchi idonei con i Comuni di Vicenza e Padova), Al momento si precisa che i profili professionali individuati sono: Istruttore di Polizia Locale, Funzionario di Polizia Locale, Istruttore servizi tecnici, Funzionario servizi tecnici,

Funzionario servizi amministrativi-contabili. Tuttavia l'elenco che precede potrà essere aggiornato in base alle attività poste in essere dagli Enti convenzionati.

Ai fini della celerità della sostituzione del personale in mobilità in uscita si fa inoltre presente che ai sensi dei commi 7 e 8 dell'art. comma 7-ter del D.L. n. 80/2021 gli interpelli per la sostituzione dei posti che si rendano vacanti possono essere avviati anche senza previa previsione nel piano dei fabbisogni di personale dell'Ente.

I dipendenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo parziale potranno, a seguito dell'approvazione e pubblicazione del PIAO, fare istanza, in base alle previsioni di assunzioni di personale previste dal piano dei fabbisogni allegato allo stesso, di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. Qualora le istanze dovessero essere superiori alle possibilità assunzionali l'amministrazione procederà alla valutazione delle istanze a seguito di idonea procedura selettiva/comparativa.

3.3.4 Formazione del personale.

Quadro Normativo e Obiettivi Strategici

La Direttiva del 14 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione definisce il framework strategico per la generazione di valore pubblico attraverso la valorizzazione del capitale umano. Tale provvedimento impegna le Amministrazioni a una programmazione formativa strettamente correlata agli obiettivi di performance istituzionale, in piena coerenza con i traguardi fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La formazione non è più configurata come mero adempimento, bensì come leva abilitante per il raggiungimento dei target di modernizzazione e digitalizzazione previsti dai pilastri europei.

La Formazione come Asset Gestionale e Driver di Innovazione

Lo sviluppo sistemico delle hard e soft skills, unitamente al potenziamento delle competenze trasversali, si configura come un asse portante dei sistemi di Gestione delle Risorse Umane (HRM). All'interno dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione, l'aggiornamento continuo dei profili professionali rappresenta il catalizzatore necessario per la transizione verso modelli organizzativi agili e orientati ai risultati.

Responsabilità Dirigenziale e Performance Management

In conformità con l'ordinamento vigente, la responsabilità della pianificazione e dell'attuazione delle politiche di *upskilling* e *reskilling* ricade direttamente sulla dirigenza pubblica. Al dirigente è demandata la funzione datoriale di *mentorship* e supporto allo sviluppo professionale del personale assegnato. Sotto il profilo operativo, la promozione dei percorsi formativi è integrata nei sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti. Questi ultimi hanno l'obbligo di garantire il monitoraggio e la partecipazione attiva dei collaboratori, al fine di assicurare il raggiungimento del target minimo obbligatorio di 40 ore di formazione annue pro-capite.

Strumenti di Programmazione e Progetti Pilota: Il Caso RiVa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) costituisce lo strumento primario di pianificazione dove vengono declinati i seguenti elementi:

- Identificazione del fabbisogno formativo in linea con le priorità strategiche;
- Mappatura delle risorse finanziarie e strumentali (interne ed esterne);
- Definizione degli indicatori di output e dei risultati attesi.

In questo contesto, il Comune di Verona ha formalizzato l'adesione al Progetto RiVa, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale iniziativa, con orizzonte temporale 2024-2026, mira a ottimizzare i processi di *recruitment* e di analisi dei gap di competenza attraverso metodologie avanzate di assessment professionale, garantendo una selezione e una crescita del personale basate su evidenze oggettive.

Analisi del Valore Generato (Stakeholder Impact)

L'investimento nello sviluppo professionale è finalizzato alla creazione di un impatto multidimensionale, ripartito su tre livelli di stakeholder:

- Livello Individuale: Accrescimento dell'occupabilità e del benessere organizzativo del dipendente pubblico.
- Livello Organizzativo: Efficientamento dei processi interni e potenziamento della capacità amministrativa (*administrative capacity building*).
- Livello Sociale: Miglioramento della qualità, della tempestività e dell'efficacia dei servizi erogati a cittadini e imprese, con conseguente incremento della fiducia nelle istituzioni.

Domini Tematici della Formazione Obbligatoria e Compliance Normativa

L'offerta formativa dell'Ente è vincolata al rispetto di specifici obblighi di legge (compliance), che definiscono un perimetro di aree tematiche inderogabili. La formazione obbligatoria si articola nei seguenti cluster disciplinari:

- Comunicazione Istituzionale: Presidi formativi relativi all'informazione e alla comunicazione pubblica (*Ex Legge 150/2000*).
- Safety & Security: Adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (*Ex D.Lgs. 81/2008*).
- Anticorruzione e Integrità: Moduli dedicati alla prevenzione della corruzione, ai codici di comportamento, all'etica pubblica e ai regimi di trasparenza (*Ex Legge 190/2012*).
- Public Procurement: Aggiornamento tecnico-giuridico sulla disciplina dei contratti pubblici (*Ex D.Lgs. 36/2023*).
- Smart Working e Transizione Organizzativa: Modelli di lavoro agile e gestione delle performance per obiettivi, integrati nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) ora assorbito nel PIAO (*Ex Legge 124/2015*).
- Governance e Planning: Sviluppo di competenze in materia di pianificazione strategica e programmazione operativa (*Ex D.P.C.M. 132/2022*).

Obiettivi di Sviluppo e Transizione Digitale

La programmazione, sia di breve che di lungo periodo, è orientata all'adozione di metodologie di Project Management per l'ottimizzazione dei flussi di lavoro. L'obiettivo sistemico è il raggiungimento della piena alfabetizzazione digitale (e-leadership e digital skills) e il potenziamento delle competenze manageriali e trasversali (soft skills), necessarie per la gestione del cambiamento organizzativo.

Profili di Responsabilità Dirigenziale e Sistemi di Valutazione

L'inosservanza degli obblighi formativi configura precise fattispecie di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'*art. 21 del D.Lgs. 165/2001*, declinabili in due direttrici:

1. Responsabilità per inosservanza delle direttive: Derivante dal mancato adempimento del dovere di curare e promuovere lo sviluppo professionale del personale.
2. Responsabilità per mancato raggiungimento dei risultati: In linea con il *D.Lgs. 150/2009*, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) integra la crescita delle competenze come parametro qualitativo dell'organizzazione. Il fallimento formativo impatta negativamente sulla valutazione complessiva della performance dirigenziale.

Pianificazione dei Fabbisogni e Gap Analysis

La strategia formativa si attua mediante la definizione dei Piani Formativi di Area, redatti dai rispettivi Coordinatori con una prospettiva pluriennale. Il processo si fonda su due pilastri metodologici:

- Analisi dei Fabbisogni Organizzativi: Rilevazione del gap (scostamento) tra le competenze attualmente presenti (*as-is*) e i profili di ruolo necessari per il raggiungimento delle performance attese (*to-be*).
- Analisi dei Fabbisogni Individuali: Assessment condotto dal Dirigente per personalizzare il percorso di sviluppo del dipendente, in coerenza con il suo potenziale e l'evoluzione della carriera professionale (Individual Development Plan).

Dimensioni Funzionali della Formazione e Strategie di Lifecycle Management

Obiettivi e Dimensioni dell'Apprendimento

L'attività formativa è finalizzata non solo all'acquisizione di conoscenze orientate al risultato (*task-oriented*), ma anche al consolidamento della consapevolezza del ruolo agito all'interno dell'ecosistema amministrativo. Tale processo si articola su tre dimensioni fondamentali:

- Sviluppo delle Conoscenze (Know-how Tecnico-Teorico): Implementazione di percorsi volti all'aggiornamento continuo su strumenti, metodologie e quadri normativi. L'obiettivo è la saturazione dei gap conoscitivi iniziali e il mantenimento di un set di saperi resiliente rispetto all'obsolescenza tecnologica e legislativa.
- Potenziamento delle Competenze (Skill Development): Rafforzamento delle abilità tecniche (*hard skills*), delle capacità relazionali e delle metodologie di *problem solving*. Tale sviluppo è finalizzato all'incremento dell'efficacia operativa e alla flessibilità adattiva del personale.
- Consapevolezza e Coscienza del Ruolo: Promozione della cultura della responsabilità e dell'etica professionale. Questa dimensione enfatizza l'impatto del contributo individuale sugli obiettivi comuni e sugli stakeholder (colleghi, organizzazione, utenti finali), favorendo il senso di appartenenza e la deontologia del servizio pubblico.

Formazione nelle Fasi del Ciclo di Vita Lavorativo

L'Amministrazione garantisce il supporto allo sviluppo professionale lungo l'intero arco della carriera (*life-long learning*), intervenendo in fasi critiche:

- Onboarding (Neoassunti): Programmi di inserimento che integrano formazione tecnica, affiancamento operativo e mentoring per accelerare l'integrazione e la socializzazione organizzativa.
- Mobilità Professionale: Supporto formativo in occasione di cambi di mansione o funzioni, sia per mobilità volontaria che obbligatoria.
- Progressioni di Carriera: Formazione propedeutica ai passaggi di area e all'accesso alle posizioni di Elevata Professionalità (EP).
- Innovazione e Change Management: Accompagnamento ai processi di transizione (digitale, ecologica e amministrativa) innescati dal PNRR, facilitando l'adozione di nuove procedure e strumenti di lavoro.
- Apprendimento Permanente: Mantenimento continuo e sistemico delle competenze per l'intera durata del rapporto di lavoro.

Aree Strategiche di Competenza

La strategia di valorizzazione del capitale umano si concentra su cinque cluster prioritari:

1. Leadership e Soft Skills: Competenze relazionali e gestionali necessarie per governare il cambiamento e guidare i team attraverso le transizioni organizzative.

2. Transizioni PNRR: Competenze specialistiche per l'attuazione della transizione amministrativa, digitale ed ecologica, pilastri della modernizzazione della Pubblica Amministrazione.
3. Valori e Identità Culturale: Diffusione dei principi di inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza, quali elementi costitutivi di una PA moderna e orientata al valore pubblico.

Competenze Strategiche per la Transizione Amministrativa

L'area di intervento dedicata alla transizione amministrativa mira al consolidamento di un set multidimensionale di conoscenze e capacità operative, essenziali per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione. Tale ambito si articola nei seguenti cluster di competenza:

Governance, Quadro Internazionale e Politiche di Coesione

Sviluppo di una visione sistemica e interdipendente dei processi decisionali, con particolare riferimento a:

- Analisi dello scenario globale: Comprensione del contesto internazionale ed europeo che orienta i processi di transizione.
- Architettura del PNRR: Padronanza delle riforme e degli investimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dalle politiche di coesione territoriale.
- Policy Design: Progettazione, implementazione e monitoraggio delle politiche pubbliche in linea con i target e i milestone comunitari e nazionali.

Performance Management e Valore Pubblico

Ottimizzazione dei sistemi di programmazione e controllo per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa:

- Ciclo della Performance: Programmazione operativa e metodologie di misurazione della performance organizzativa, nonché valutazione delle prestazioni individuali (dirigenziali e del personale).
- Creazione di Valore Pubblico: Orientamento dei processi amministrativi alla generazione di benefici tangibili per la collettività.
- Analisi e Accountability: Misurazione *ex-post*, analisi di impatto delle politiche pubbliche e rendicontazione trasparente degli esiti (*accountability*) per favorire il dibattito pubblico e il miglioramento continuo.

Organizzazione, Risorse Umane e Benessere

Evoluzione dei modelli di gestione del capitale umano e delle strutture organizzative:

- HR Management & Development: Strategie di reclutamento, gestione e formazione continua mirate alla valorizzazione del merito e dello sviluppo professionale.
- Workplace Innovation: Promozione di nuovi modelli di lavoro (agile, per obiettivi) e implementazione di politiche per il benessere organizzativo.
- Comunicazione Integrata: Sviluppo di flussi informativi efficaci, sia all'interno dell'amministrazione (comunicazione interna) sia verso l'esterno (comunicazione istituzionale).

Semplificazione, Processi e Gestione Finanziaria

Potenziamento dell'efficienza tecnico-operativa e della solidità contabile:

- Administrative Simplification: Reingegnerizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure operative.
- Finanza e Contabilità Pubblica: Gestione avanzata delle risorse finanziarie, della contabilità pubblica e presidio dei canali di acquisizione e gestione dei Fondi Europei.
- Procurement Strategy: Gestione strategica degli acquisti e delle procedure di affidamento nel rispetto della normativa vigente.

Data-Driven Decision Making

Incentivazione dell'uso dei dati come leva decisionale:

- Data Analysis: Capacità di estrazione, elaborazione e analisi di dati provenienti da fonti statistiche e amministrative per il supporto ai processi decisionali e alla valutazione delle politiche.

Ecco la rielaborazione tecnica e formale degli ambiti relativi alle transizioni digitale ed ecologica, integrata con le disposizioni specifiche del PNRR e i moduli formativi obbligatori.

Competenze per la Transizione Digitale e l'Innovazione Tecnologica

Il consolidamento delle competenze digitali (e-skills) è orientato all'attuazione del paradigma della "Cittadinanza Digitale" e all'efficientamento dei processi interni. Le aree di intervento riguardano:

- Data Management & Information Literacy: Gestione sistematica di dati, informazioni e contenuti digitali; produzione e conservazione a norma dei documenti informatici; valorizzazione e diffusione degli *Open Data*.
- Interoperabilità e Comunicazione Digitale: Sviluppo di flussi comunicativi e di condivisione sicuri tra PA, cittadini e imprese, con particolare attenzione ai protocolli di cooperazione applicativa.
- Cybersecurity e Data Protection: Implementazione di protocolli per la protezione dei dispositivi e dei sistemi; presidio della privacy e dei dati personali in conformità al GDPR.
- Digital Identity e E-Services: Conoscenza dei sistemi di identità digitale (SPID, CIE, eIDAS) e gestione del front-office per l'erogazione di servizi on-line multicanale.
- Tecnologie Emergenti e Intelligenza Artificiale: Analisi degli obiettivi della trasformazione digitale e comprensione delle potenzialità dell'AI. Promozione di un utilizzo corretto, efficace ed etico degli algoritmi a supporto dei processi decisionali e operativi.

L'obiettivo è l'integrazione dei valori della sostenibilità nelle pratiche amministrative quotidiane. Il set di competenze, suddiviso tra conoscenze di base e abilità specialistiche, si articola come segue:

Quadro Strategico e Ambientale

- Sustainability Strategies: Conoscenza delle strategie nazionali ed europee per lo sviluppo sostenibile e analisi della complessità legata ai cambiamenti climatici (mitigazione e adattamento).
- Principio DNSH (Do No Significant Harm): Capacità di applicazione operativa del principio di "non arrecare danno significativo" all'ambiente, quale criterio trasversale di valutazione in tutti i progetti di investimento.

Management della Sostenibilità Operativa

- Green Public Procurement (GPP): Capacità di orientare la domanda pubblica verso beni e servizi a ridotto impatto ambientale attraverso la gestione di appalti elettronici verdi.

- **Efficienza Energetica e Mobilità:** Implementazione di buone pratiche per il risparmio energetico negli edifici pubblici e sviluppo di modelli di mobilità sostenibile (infrastrutture innovative e trasporti a basso impatto).
- **Energie Rinnovabili:** Gestione delle procedure autorizzative per impianti da fonti rinnovabili e promozione delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER).

Adempimenti Formativi

Nel rispetto delle Direttive ministeriali, l'offerta formativa dell'Ente include percorsi vincolanti focalizzati su:

1. **Leadership e Management Pubblico:** Sviluppo delle competenze manageriali e delle *soft skills* per la dirigenza, per il coordinamento dei processi di cambiamento.
2. **Digital Skills Development:** Programmi di upskilling e reskilling digitale per l'intero capitale umano.
3. **Etica e Valori Sociali:** Moduli formativi dedicati alla cultura dell'etica pubblica e alla prevenzione e contrasto alla violenza di genere.
4. **Smart Working e Performance:** Formazione specifica per l'ottimizzazione del lavoro agile, finalizzata a coniugare flessibilità organizzativa e massimizzazione della performance lavorativa.

Area di Intervento	Obiettivi di Sviluppo e Compliance	Output Operativo Atteso
Transizione Digitale	Gestione del ciclo di vita del dato, cybersecurity, interoperabilità e utilizzo etico dell'Intelligenza Artificiale.	Digitalizzazione integrale dei procedimenti e dei servizi <i>online</i> .
Transizione Ecologica	Applicazione del principio DNSH, gestione dei Green Public Procurement (GPP) e promozione delle CER.	Riduzione dell'impatto ambientale e efficientamento energetico dell'Ente.
Transizione Amministrativa	<i>Policy design</i> , semplificazione procedurale, accountability e analisi d'impatto delle politiche pubbliche.	Incremento dell'efficacia amministrativa e della generazione di Valore Pubblico.
Leadership e Soft Skills	Rafforzamento delle capacità manageriali della dirigenza (Direttiva 28/11/2023) e gestione del cambiamento.	Evoluzione dei modelli organizzativi e potenziamento del benessere lavorativo.

Sintesi delle Responsabilità e Metodologie di Attuazione

1. **Obbligatorietà e Performance:** La formazione viene confermata come obiettivo di performance dirigenziale, con l'obbligo di garantire la partecipazione del personale per un minimo di 40 ore annue pro-capite. Il mancato assolvimento di tale target incide direttamente sulla valutazione ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001.
2. **Lifecycle Management:** L'Amministrazione si impegna a sostenere il dipendente in ogni fase della vita lavorativa: dall'onboarding dei neoassunti (tramite mentoring e affiancamento) fino ai processi di life-long learning per il personale esperto, passando per le progressioni di carriera e le Elevate Professionalità.
3. **Analisi dei Fabbisogni (Gap Analysis):** La pianificazione si baserà sulla rilevazione sistematica dello scostamento tra le competenze rilevate (*as-is*) e quelle desiderate (*to-be*), integrando i Piani Formativi di Area all'interno del PIAO.
4. **Iniziative Specialistiche PNRR:** Saranno prioritari i percorsi formativi su etica pubblica, contrasto alla violenza di genere, lavoro agile e competenze digitali avanzate, in linea con i target nazionali di riqualificazione della Pubblica Amministrazione.

Protocolli di Programmazione, Monitoraggio e Rendicontazione della Formazione

Requisiti Informativi dei Piani Formativi

A seguito dell'approvazione della nuova macrostruttura organizzativa, i Coordinatori di Area sono tenuti alla predisposizione dei Piani di Formazione di Area. Ciascun intervento formativo inserito nel piano deve essere corredato da un set analitico di metadati, necessari per la coerenza con il sistema di monitoraggio centrale:

1. **Cluster di Competenze:** Classificazione dell'intervento secondo le aree e gli ambiti definiti al paragrafo 4 della Direttiva sulla Valorizzazione delle Persone del 14 gennaio 2025.
2. **Regime Giuridico:** Esplicitazione dell'eventuale carattere di obbligatorietà con relativo riferimento normativo.
3. **Target Group:** Definizione quantitativa e qualitativa dei destinatari dell'azione formativa.
4. **Metodologia Didattica:** Specifica delle modalità di erogazione (formazione sincrona in presenza/webinar, apprendimento autonomo/asincrono, ecc.).
5. **Intensità Formativa:** Quantificazione delle ore di formazione pro-capite pianificate.

6. Sourcing delle Risorse: Identificazione dei canali di erogazione, privilegiando la piattaforma Syllabus, i poli territoriali della SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), operatori di mercato qualificati o moduli di auto-produzione interna.
7. Cronoprogramma: Definizione del periodo temporale previsto per l'erogazione delle attività.

Sinergie Strategiche: Il Piano "Ri-formare la PA"

Il sistema formativo dell'Ente si integra con le iniziative del Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare con il piano strategico "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese". Tale strategia è focalizzata su due direttrici metodologiche fondamentali:

- Reskilling: Riqualificazione professionale per l'acquisizione di nuove competenze necessarie a fronteggiare le sfide emergenti della PA.
- Upskilling: Potenziamento e specializzazione delle capacità esistenti per elevare il profilo professionale e il contributo individuale.

Strumenti Operativi e Canali di Accesso

La Direzione Generale, di concerto con la Direzione Risorse Umane, gestisce l'infrastruttura digitale dedicata alla formazione tramite il portale Intranet, articolato in sezioni specialistiche:

- Onboarding: Formazione dedicata ai neo-assunti.
- Compliance: Sezione riservata alla formazione obbligatoria per legge.
- Specializzazione Tecnica: Accesso a seminari e webinar di alto profilo, inclusa l'offerta della Fondazione IFEL, che garantisce un percorso strutturato dai livelli di *Basic Knowledge* (neo-immessi) fino all'Alta Formazione per la dirigenza e le figure apicali.

Governance Finanziaria e Formazione Specialistica

Ogni Area è responsabile della gestione del budget assegnato per l'acquisizione di competenze verticali. La pianificazione può includere percorsi accreditati dagli Ordini Professionali per l'assolvimento degli obblighi di aggiornamento dei dipendenti iscritti ad albi. I Piani di Area sono configurati come strumenti dinamici, suscettibili di aggiornamento e integrazione per far fronte a esigenze formative contingenti o non prevedibili in fase di programmazione iniziale.

Ciclo di Consuntivazione e Monitoraggio Individuale

Al termine del ciclo formativo, il Coordinatore di Area redige un report di rendicontazione per certificare l'effettivo svolgimento delle attività. Parallelamente, il monitoraggio della performance formativa individuale è garantito dal sistema informativo dell'Ente: ogni dipendente ha l'obbligo di provvedere al caricamento degli attestati di partecipazione e/o idoneità nell'apposita sezione dell'applicativo Smart Office, alimentando così il proprio dossier professionale digitale.

Con quest'ultimo paragrafo completiamo il quadro organizzativo, delineando la Governance delle Risorse Umane coinvolte nel processo formativo. Ecco la rielaborazione tecnica e strutturata:

Assetto Organizzativo e Responsabilità nel Processo Formativo

L'implementazione delle strategie di sviluppo del capitale umano si fonda su un modello di governance diffusa, che vede il coinvolgimento coordinato dei seguenti attori istituzionali:

Livelli di Coordinamento e Gestione Strategica

- Direzione Generale: Esercita le funzioni di indirizzo, coordinamento e sintesi per l'elaborazione del Piano Generale di Formazione dell'Ente, garantendo la coerenza con gli obiettivi strategici del PIAO.
- Direzione Sicurezza Aziendale e degli Immobili Comunali: Gestisce la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, assicurando la piena compliance al D.Lgs. 81/2008.
- Coordinatori di Area: Agiscono quali responsabili della programmazione di secondo livello, coordinando la redazione e l'elaborazione dei Piani Formativi di Area di propria competenza.

Funzioni di Direzione e Presidio Operativo

- Dirigenti di Direzione: Rappresentano i pivot del sistema formativo, intervenendo nelle fasi di:
 - Rilevazione dei fabbisogni formativi (*Skill Gap Analysis*);
 - Targeting dei discenti per le iniziative di formazione trasversale e specialistica;
 - Nomina dei Referenti della Formazione e assegnazione dei percorsi individuali.

- Referenti della Formazione: Figure tecniche individuate dalla dirigenza che, a seguito di specifico training, operano come *point of contact* interno per il monitoraggio e il supporto operativo delle attività formative di Direzione.

Erogazione e Partecipazione

- Corpo Docente: La trasmissione del sapere è affidata anche a Docenti Interni, valorizzando il know-how e le professionalità maturate nell'Ente. Ove necessario, l'offerta è integrata da esperti esterni o istituzioni accademiche e scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.
- Personale Dipendente: Destinatari attivi dei processi di *upskilling*. Sono integrati in un modello partecipativo che prevede la misurazione del grado di gradimento e dell'efficacia percepita dell'azione formativa.

Organismi di Garanzia e Consultazione

- CUG (Comitato Unico di Garanzia) e Comitato Paritetico per l'Innovazione: Concorrono alla definizione delle linee guida per la pianificazione, garantendo l'integrazione dei principi di pari opportunità e inclusione. Contribuiscono all'individuazione dei domini formativi comuni e specialistici, vigilando sul rispetto dei target quantitativi (ore pro-capite annue) per l'intera popolazione aziendale.

Assetto Organizzativo e Responsabilità nel Sistema Formativo

L'implementazione delle politiche di sviluppo del capitale umano si fonda su un modello di governance diffusa che vede il coinvolgimento coordinato dei seguenti attori istituzionali:

Livelli di Coordinamento e Gestione Strategica

- Direzione Generale e Direzione Risorse Umane - Servizio Formazione: Esercita le funzioni di indirizzo e supervisione strategica, curando l'elaborazione del Piano Generale di Formazione dell'Ente
- Direzione Sicurezza Aziendale e degli Immobili Comunali: Cura la gestione operativa della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, garantendo la conformità ai requisiti normativi e con monitoraggio da parte della Direzione Risorse Umane
- Coordinatori di Area: Agiscono quali responsabili della programmazione di secondo livello, coordinando la redazione dei Piani Formativi di Area in coerenza con la nuova macrostruttura dell'Ente.

Funzioni di Direzione e Presidio Operativo

- Dirigenti di Direzione: Rappresentano i pivot del sistema formativo attraverso un coinvolgimento multidimensionale:
 - Rilevazione analitica dei fabbisogni formativi;
 - Individuazione dei partecipanti ai percorsi di formazione trasversale;
 - Definizione delle linee di formazione specialistica per il personale assegnato;
 - Nomina dei Referenti della formazione e assegnazione formale dei carichi formativi individuali.
- Referenti della Formazione: Figure tecniche designate dalla dirigenza che, a seguito di specifico training, operano come interfaccia operativa per le attività di formazione trasversale e specialistica all'interno delle rispettive Direzioni.

Erogazione e Partecipazione Attiva

- Corpo Docente: La trasmissione del sapere è affidata anche alla formazione erogata da Docenti Interni, valorizzando le professionalità dell'Ente. Qualora necessario, l'offerta è integrata da esperti esterni o istituzioni accademiche di comprovata qualificazione scientifica.
- Personale Dipendente: Destinatari attivi dei processi di *upskilling* e *reskilling*. Sono integrati in un modello partecipativo che prevede la valutazione sistematica del grado di gradimento e dell'efficacia dell'apprendimento.

Organismi di Garanzia e Consultazione

- CUG (Comitato Unico di Garanzia) e Comitato Paritetico per l'Innovazione: Concorrono alla definizione delle linee programmatiche generali. Vigilano sull'integrazione dei principi di pari opportunità e sulla corretta distribuzione dei carichi formativi, garantendo il rispetto del target delle 40 ore annue pro-capite per tutti i profili professionali.

Risorse finanziarie

CAPITOLO	DESCRIZIONE	COD	DIREZIONE	2026	2027	2028
210/50	CORSI DI FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO PER DIPENDENTI COMUNALI, ANCHE CON RIGUARDO AL PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE IN RAGIONE DELLA DIREZIONE DI APPARTENENZA	A21	RISORSE UMANE	120.000	120.000	120.000

Per l'anno 2026 vengono pianificate le seguenti attività formative minime, che verranno dettagliate nei Piani di formazione:

Percorso formativo	Dipendenti coinvolti *	Ore complessive previste pro capite
Sicurezza nei luoghi di lavoro (Direzione Sicurezza Aziendale e degli Immobili Comunali:)	Tutti i dipendenti in base alle diverse responsabilità, a scadenza delle precedenti certificazioni	Da definire secondo le disposizioni normative
IPOTESI		
In prima linea contro ogni discriminazione (Base + Avanzato)	Tutti anche i nuovi assunti	7 (2+5)
La difesa dell'integrità pubblica (Base)	Tutti anche i nuovi assunti	4

Corso Cyber Security	Tutti anche i nuovi assunti	9
Codice di comportamento del dipendente pubblico	Tutti anche i nuovi assunti	Da definire
Rilevazioni presenze/assenze – nuovo programma	Referenti di ciascuna direzione	Da definire
Sicra Evo 2026	Tutto il personale che, nell'ambito delle proprie mansioni, utilizza il sistema Sicra	
Parità di genere come leva di valore pubblico: inclusione e rispetto nella Pubblica Amministrazione e valorizzazione del ruolo femminile.	Da definire	Da definire
INDIVIDUATI SU SYLLABUS Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro oppure Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico	Dirigenti ed E.Q.	4.35 oppure 7
PIAO 2026-2028 alla luce delle nuove Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica	Dirigenti ed E.Q.	Fase uno: 6 + fase due: 12
Legge n. 1 del 7 gennaio 2026 "Modifiche alla Legge n. 20 del 14 gennaio 1994, e altre disposizioni nonché delega al Governo in	Dirigenti ed E.Q.	-

materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilità amministrativa e per danno erariale".		
Misure per il rafforzamento delle attività di verifica sulla situazione gestionale dei servizi pubblici locali	Dirigenti	-
Corsi specialistici	Sulla base della programmazione formativa di Area predisposta dal coordinatore di Area	Da definire
Corsi sull'Intelligenza Artificiale	Da definire	Da definire

Al fine di ottimizzare le fasi di inserimento e favorire l'integrazione del capitale umano all'interno dell'assetto istituzionale, l'Amministrazione ha implementato un Kit di Onboarding. Tale strumento è finalizzato a fornire una comprensione sistematica del contesto organizzativo del Comune di Verona, caratterizzato da un'elevata complessità funzionale e procedurale.

Moduli Formativi per il Personale Neo-immesso

Il percorso di accoglienza e formazione iniziale, la cui prosecuzione è pianificata per l'annualità 2026, si articola in moduli specialistici volti a consolidare le basi conoscitive dei neo-assunti sui seguenti pilastri:

- **Assetto Istituzionale e Macrostruttura:** Analisi dei modelli organizzativi e delle articolazioni funzionali del Comune di Verona.
- **Ciclo della Programmazione Strategica:** Studio degli strumenti di pianificazione integrata, con particolare riferimento al **Documento Unico di Programmazione (DUP)** e al **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.
- **Performance Management:** Approfondimento del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**, per orientare l'agire professionale verso il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico.
- **Deontologia e Trasparenza:** Analisi del **Codice di Comportamento** dell'Ente, quale presidio fondamentale per l'integrità e l'etica nel pubblico impiego.

L'obbligazione formativa è declinata in funzione della natura giuridica del rapporto di lavoro e dell'effettiva durata del servizio prestato:

- **Dipendenti Full-time:** Ciascuna unità di personale con rapporto di lavoro a tempo pieno è vincolata all'assolvimento del monte ore minimo di **40 ore annue di formazione**, in conformità alle disposizioni del Ministero della Funzione Pubblica. Per rapporti di lavoro a tempo indeterminato di durata inferiore all'anno solare (365 giorni), il monte ore obbligatorio di formazione è calcolato in proporzione alla durata

effettiva del rapporto di lavoro, applicando il criterio del pro-rata temporis rispetto alle 40 ore annue previste per il personale a tempo pieno. Tale calcolo parametrizza il debito formativo alla tipologia contrattuale e al periodo di effettivo servizio prestato presso l'Ente.

- **Dipendenti a Tempo Parziale** (part-time): per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore annuo obbligatorio di formazione è rideterminato in misura proporzionale alla percentuale di part-time prevista dal contratto individuale (criterio del pro-rata).
- **Dipendenti a Tempo Determinato:** per il personale con contratto a tempo determinato di durata inferiore all'anno solare (365 giorni), il monte ore obbligatorio di formazione è calcolato in proporzione alla durata effettiva del rapporto di lavoro, applicando il criterio del pro-rata temporis rispetto alle 40 ore annue previste per il personale a tempo pieno. Tale calcolo parametrizza il debito formativo alla tipologia contrattuale e al periodo di effettivo servizio prestato presso l'Ente. Per tale personale è attribuita priorità alla partecipazione ai corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza, ai sensi della normativa vigente.

Il grado di copertura delle attività formative viene calcolato rapportando il numero di dipendenti che hanno svolto il numero minimo di formazione obbligatoria al numero complessivo di dipendenti dell'Ente.

Denominazione	Descrizione	Formula	Baseline 2023	2024	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	Numeratore: un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha completato il periodo di formazione obbligatoria previsto nell'anno di riferimento. Al denominatore viene inserito il numero di dipendenti presenti nel corso dell'anno di riferimento	N. di dipendenti che hanno completato l'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio)*100	87%	86,8% (1490/1715)	88%	89%	90%

Il Servizio Statistica predisporrà un report di monitoraggio della formazione svolta nell'anno.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati trasmessi dagli uffici di Controllo Strategico e di Gestione della Direzione Programmazione e Controllo con report semestrali sull’avanzamento degli obiettivi DUP e PDO e Relazione sulla Performance, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma

1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Fonti dei dati

Il contesto esterno: *Direzione generale – Servizio Statistica*

Turismo: *Direzione Cultura, Turismo, Spettacolo*

Tematiche Sociali: *Direzione Servizi sociali*

Indirizzi Strategici: *Programma di mandato del Sindaco*

Sottosezione di programmazione *Performance* – *Direzione Generale - Servizio Programmazione e controllo strategico*

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza – *RPCT – Direzione Organi istituzionali, Anticorruzione, Trasparenza e Promozione della Legalità*

Disciplina del lavoro agile – *Direzione generale*

Indicatori di stato e di sviluppo – *Direzione Generale - Servizio Programmazione e controllo Strategico*

Piano delle Azioni Positive: *Comitato Unico di Garanzia e Direzione Risorse Umane*

Consistenza di personale al 31 dicembre 2024: *Direzione Risorse umane*

Programmazione strategica delle risorse umane: *Direzione Risorse umane*

Strategia di copertura del fabbisogno: *Direzione Risorse umane*

Formazione del personale: *Direzione Risorse Umane*