

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027
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	11
2.2 Sottosezione di programmazione - <i>Performance</i>	48
2.3 Sottosezione di programmazione - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	49
2.3.1 Analisi del contesto esterno nell'ambito della prevenzione dei rischi corruttivi.....	49
2.3.2 Analisi del contesto interno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.....	55
2.3.3 Costruzione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”	60
2.3.4 Misure generali di prevenzione della corruzione.....	67
2.3.5 Altre misure di prevenzione della corruzione	94
2.3.6 Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT.....	104
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	105
3.1 Sottosezione di programmazione - <i>Struttura organizzativa</i>	105
3.2 Sottosezione di programmazione - <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	107
3.2.1 Disciplina del lavoro agile.....	108
3.2.2 Indicatori di stato e di sviluppo	108
3.2.3 Piano delle Azioni Positive	118
3.3 Sottosezione di programmazione - <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	122
3.3.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2024.....	122
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	128

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno.....	131
3.3.4 Formazione del personale.....	133
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	144
Fonti dei dati.....	144

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

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	Viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e

prodotto (impatto sul livello di benessere)?	completamento
Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?	Il PIAO 2024 completerà la definizione delle baseline se già non individuate nel 2023.
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, nel PIAO 2023 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

Nel 2023 nel sistema turistico locale “Verona” è evidente la ripresa dei flussi turistici, con un aumento degli arrivi (+6%) rispetto al 2019 e un recupero quasi completo delle presenze (-1,5%). La stagionalità non è accentuata: sebbene il picco di turisti si registra in estate, le presenze si distribuiscono durante tutto l’arco dell’anno.

Negli ultimi 10 anni l’acquisto e l’utilizzo della Veronacard ha avuto un notevole incremento, e nel 2023 si è ottenuto un aumento anche rispetto agli anni precedenti al Covid.

Nel Comune di Verona sono presenti 3.708 strutture ricettive, di cui 3.279 locazioni turistiche, 174 alloggi turistici e case vacanze, 137 B&B, 68 alberghi e 50 agriturismi.

Per le informazioni di dettaglio si rimanda al Report di Destinazione OGD «Verona» A cura dell’Osservatorio del Turismo Regionale Federato in collaborazione con Destination Verona & Garda Foundation, pubblicato nell’aprile 2024

<https://www.destinationveronagarda.it/02-documenti/documenti-area-riservata/Report%20destinazione%20OGD%20Verona%20aprile%202024%20-%20OTRF%20e%20Destination%20Verona%20%26%20Garda%20Foundation.pptx%20%283%29.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.

Il sistema museale civico, con il suo inestimabile patrimonio culturale e scientifico e i suoi prestigiosi musei e monumenti (Museo di Castelvecchio, Museo Archeologico al Teatro Romano, Museo degli Affreschi “G.B. Cavalcaselle”, Casa di Giulietta, Museo di Storia Naturale, Galleria d’Arte Moderna Achille Forti, Museo Lapidario Maffeiiano, anfiteatro Arena), rappresenta storicamente un elemento imprescindibile del turismo e dell’economia veronese.

Non essendo ancora disponibili i dati relativi al 2024, si riportano i dati 2023. Il numero complessivo di visitatori del sistema civico museale è passato da 1.473.000 unità del 2022 a 1.656.000 circa, registrando un incremento di circa il 12,45 %.

Si segnala in particolare l'incremento del 49% dei visitatori del Museo di Castelvecchio, che hanno raggiunto i 267.620,00 ingressi, ben oltre la soglia massima di 180.000 sinora raggiunta.

Nel 2024 il Comune di Verona ha ospitato presso i propri spazi 292 spettacoli, di cui 66 al Teatro Romano, 178 al Teatro Camploy e 48 al teatro Nuovo.

L'Estate Teatrale Veronese, il festival di maggior impatto nell'ambito dell'offerta culturale della città, ha visto nel 2024 la partecipazione di 50.378 spettatori (di cui 40.826 al Teatro Romano) per un totale di 38 serate, e l'impiego di circa 400 lavoratori e professionisti.

Le coperture social sono state 808.000, con quasi 10.000 follower su face book e 24.191 accessi al sito con circa 13.000 interazioni.

Hanno scritto e parlato del Festival le più importanti testate nazionali, oltre alle maggiori agenzie di stampa italiane: Ansa, Adnkronos e Agi. Sono stati pubblicati articoli ed interviste su Corriere della Sera, Il Giornale, Il Messaggero, Libero, Oggi, Io Donna senza contare lo spazio che la Rai ha riservato costantemente al festival. L'aumento di visibilità sulle testate nazionali è stato di oltre il 50% rispetto al 2023. Grande attenzione è stata riservata anche dalle riviste di settore come Hystrio, Corriere dello Spettacolo, The Theatre Times, Artribune, Teatrlonline, 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 (Anziani Protagonisti nel Quartiere, Estate Anziani); servizi per la domiciliarità (SAD, servizio trasporto,

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 da un lato con una serie di mutamenti sociali e culturali che stanno ridefinendo la connessione e l'equilibrio tra i bisogni dei bambini e degli adulti, dall'altro con una crisi economica e finanziaria che sta incidendo sui servizi di welfare, a causa di un'inevitabile 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.

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.

Sono di sostituzione temporanea delle funzioni genitoriali in situazioni di malessere conclamato gli affidi diurni complessi, gli affidi a tempo pieno, 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 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.

Gli interventi di **contrastò 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 e per i nuclei familiari, bonus sociali, etc), che i progetti attivati negli ultimi anni (risposta alle nuove povertà, interventi per la morosità incolpevole, RIA, 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.

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, 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**: negli ultimi anni si è infatti assistito ad un progressivo aumento del numero di persone adulte che versano in condizione di disagio economico ed abitativo estremo.

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 Unità di Strada, Centri Diurni, Accoglienza notturna, Seconda Accoglienza, Accoglienza a favore di neomaggiorenni e giovani adulti in stato di grave disagio.

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”, 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. 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.

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 Sosteremo 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 LEGALITÀ	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, perseguiendo 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

Sosteremo 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 della famiglia

Conciliazione dei tempi vita / lavoro

Supporto alla natalità

Riduzione del disagio giovanile

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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 10,3% contratti smart working	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	Mantenimento dello status
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)	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	<p><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></p>	<p><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></p>
2.2 PROTAGONISMO DEI GIOVANI	<p><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></p>	<p><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></p>
2.3 GENERAZIONE ERASMUS	<p><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></p>	<p><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 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</i></p>

		<p>dall'UE che prevedono la copertura dei costi delle 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.</p>
2.4 CITTADINANZA STUDENTESCA	<p>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</p>	<p>Ci impegheremo 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.</p>

Valore pubblico perseguito

Partecipazione dei giovani alla vita della città

Accessibilità ai servizi

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	Definizione del dato

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%20Giovanili/Report_annuale_politiche_giovanili.pdf 129 tirocinanti presso il Comune di Verona (dato 2023)	Proseguimento delle attività in essere. 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	Promozione del bando
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: 463 (dato 2023)	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	sì
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	+ 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 Castelvecchio</i>	<i>Dovremo completare lo sviluppo organico del museo di Castelvecchio 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>

<p>3.5 FORTIFICAZIONI E PARCHI</p>	<p><i>Fare leva sul riconoscimento UNESCO per riqualificare e valorizzare il Parco delle Mura e dei Forti</i></p>	<p><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></p> <p><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></p>
<p>3.6 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO</p>	<p><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 culturale</i></p>	<p><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></p> <p><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></p>
<p>3.7 GRANDI MANIFESTAZIONI</p>	<p><i>Coinvolgere maggiormente i quartieri nell'organizzazione delle manifestazioni e promuovere la continuità di eventi rilevanti per la città</i></p>	<p><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></p>
<p>3.8 VERONA EUROPEA</p>	<p><i>Valorizzare il ruolo di Verona all'interno dei livelli di discussione e decisione dell'Unione Europea</i></p>	<p><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.</i></p> <p><i>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</i></p>

		<i>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.</i> <i>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	<i>Implementare orari e attività delle biblioteche e coinvolgere la città nella promozione della lettura attraverso il "Patto della lettura"</i>	<i>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.</i>

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	OBIETTIVO 2025 - 2027
Completamento del sistema museale di Castelvecchio	IND_STRAT_0311	Segue l'evoluzione del progetto di sviluppo organico del museo di Castelvecchio per portare l'intero complesso ad essere adibito a uso museale	Stati di avanzamento	Progetto Grande Castelvecchio in atto Sito web https://www.grandecastelvecchio.it/	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)	Incremento del numero 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	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	Incremento della media di permanenza in città
Finanziamenti per progetti UNESCO	IND_STRAT_0351	Misura la capacità di elaborare progetti di valorizzazione del patrimonio UNESCO	Euro intitolati da Regione, Comunità europea e altri enti per progetti UNESCO	Non disponibile il dato 2024	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	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 patrocini nel 2024	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 della Comunità Europea	Numero di adesioni attive a reti di città e partnership all'interno dell'Unione Europea	Da definire	Incremento delle adesioni
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	Incremento dell'entrata
Domanda di prestito bibliotecario	IND_STRAT_0301	Rileva l'accesso al prestito bibliotecario	Numero di prestiti / numero di abitanti	195.000 prestiti (PDO 2024) 0,76 prestiti per abitante	Incremento della media 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 impegheremo 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.</i>

		<p>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.</p>
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>	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.
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>	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
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>	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"
4.6 SALUTE E SERVIZI DI	<i>Promuovere il coordinamento coi servizi sanitari e il terzo</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

PROSSIMITÀ	<p><i>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></p>	<p><i>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 per l'accesso, l'accoglienza, l'orientamento e la presa in carico dei problemi di salute.</i></p>
------------	--	---

Valore pubblico perseguito

Incremento del verde pubblico

Vivibilità dei quartieri

Accessibilità all'utilizzo di luoghi pubblici

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	Incremento dei patrocini
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	Incremento degli enti registrati

				diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori") 564 Lavoratori degli ETS diversi dalle imprese sociali (e dalle SoMS "maggiori")	
Forme di gestione associata	IND_STRAT_04 13	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)	Mantenimento dello standard
Servizi tecnici manutentivi sul territorio	IND_STRAT_04 14	Evidenzia la presenza di operatori tecnici per i servizi di prossimità	Rafforzamento del servizio	7 operatori tecnici e selciatori circoscrizionali	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	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/	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		
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	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	Da definire
N. medio utenti Case 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 2023)	2.325	Mantenimento dello standard

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 dei cittadini, all'inclusione dei più «deboli» 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>

<p>5.3 PARITA' DI GENERE</p>	<p><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></p> <p><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></p> <p><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></p> <p><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></p> <p><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></p> <p><i>Promuoveremo, anche con politiche abitative, percorsi di reinserimento nella società e nella vita lavorativa delle donne vittime di violenza.</i></p> <p><i>Promuoveremo corsi specifici per il recupero degli uomini che agiscono violenza.</i></p>
-------------------------------------	--

Valore pubblico perseguito

Tutela dei diritti

Parità di opportunità e di genere

Inclusione

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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.	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	Gennaio 2025: Lancio pubblico del progetto; Febbraio/marzo 2025: Identificazione e pianificazione tavoli di lavoro; Aprile-dicembre 2025: Inizio e declinazione del percorso
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	Favorire un riequilibrio fra presenza maschile e femminile fra i rappresentanti del Comune nominati o designati in Enti, Aziende e Commissioni
Contrasto alla violenza di genere	IND_STRAT_0532	Rileva il numero di accessi ai servizi antiviolenza del Comune	Numero di accessi ai Servizi antiviolenza del Comune	Dato 2024 in corso di elaborazione	Incremento degli accessi in ottica di conoscenza del servizio e consapevolezza. In prospettiva, decrescita degli accessi 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	<p><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></p>	<p><i>Potenzieremo il ruolo e l'efficacia delle attività svolte dagli asset strategici della città come Agsm-Aim spa, Veronafiere 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></p>
6.2 IMPRESA, CREATIVITA', UNIVERSITA'	<p><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></p>	<p><i>Una città sicura e aperta all'Europa è la garanzia concreta per convincere gli investimenti a fermarsi sul territorio.</i></p> <p><i>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></p>

6.3 COMMERCIO DI PROSSIMITÀ	<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	OBIETTIVO 2025 - 2027
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)	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	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 gestione 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	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	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 degli 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)	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>	<p>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</p>
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>	<p>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</p>
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>	<p>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</p>

		<i>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 MOBILITÀ	<i>Implementare alternative efficienti di mobilità volte alla promozione di forme di mobilità sostenibile e riduzione del traffico auto privato</i>	<i>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.</i>
8.6 TUTELA E BENESSERE DEGLI ANIMALI	<i>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</i>	<i>Perseguiremo attività di divulgazione e sensibilizzazione sul tema della tutela e del benessere animale. Introdurremo specifici regolamenti e figure come il garante per la tutela degli animali e perseguiremo collaborazioni con le istituzioni cittadine tra cui Università e AULSS 9 Scaligera per raggiungere gli obiettivi preposti</i>

Valore pubblico perseguito

Riduzione dell'inquinamento

Riduzione dei consumi

Mobilità fluida

Tutela degli animali

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	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%	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	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	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 abbonati 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)	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)	Mantenimento dello stndard

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	<p><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></p>	<p><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></p>
9.2 OPEN DATA E CYBER SECURITY	<p><i>Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo a servizio delle persone e del territorio attraverso una strategia di governo dei dati e degli</i></p>	<p><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></p>

	<i>open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e la progettazione della città del futuro</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	OBIETTIVO 2025 - 2027
Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	IND_STRAT_0914	Misura l'offerta di servizi che consentono il pagamento tramite Pago PA	N. dl servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	80	103
Numero di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	IND_STRAT_0921	Si considera il numero di dataset del Comune di Verona pubblicati in formato aperto	N. di dataset pubblicati in formato aperto	60	70
Dematerializzazione delle procedure	IND_STRAT_0922	Procedura di gestione presenze-assenze, reportistica Smart working, gestione economica del personale, ferie-permessi, missioni e protocollo	Tale indicatore assume valore "si" se almeno quattro processi su cinque sono digitali, altrimenti assume valore "no".	3/5 = no	si

		integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)			
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

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	<p><i>Potenziare 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></p>	<p><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></p>
--	---	--

10.2 SCUOLA	<p><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></p>	<p><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></p>
10.3 ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE COMUNALE	<p><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></p>	<p><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></p>
10.4 VALORIZZAZIONE DI ENTI E AGENZIE	<p><i>Creare una rete che promuova il dialogo e la collaborazione fra enti e</i></p>	<p><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</i></p>

SUL TERRITORIO	<p><i>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></p>	operative
10.5 ANZIANI	<p><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></p>	<p><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></p>

Valore pubblico perseguito

Accesso al lavoro

Qualità dell'istruzione e della formazione

Sostegno alle persone anziane

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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)	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%).	Mantenimento dello status
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 quest'indice si può esprimere una valutazione sintetica sulla dimensione del servizio offerto	$((N. posti nidi d'infanzia e servizi educativi (x)/ residenti 0-2(x)) - (N. nidi d'infanzia e servizi educativi (x-1)/ residenti 02 (x-1))) * 100$	Dato in fase di elaborazione	Mantenimento dello status
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	Dato in fase di elaborazione	Mantenimento dello status
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	Report in fase di elaborazione, dati disponibili da febbraio 2025	Miglioramento del clima organizzativo
Accesso ai servizi per gli anziani	IND_STRAT_1051	Monitora la partecipazione degli anziani a interventi,	Numero di utenti coinvolti in attività dei Centri di Comunità	2.325	Mantenimento dello standard

		iniziative e proposte del Comune	(fonte PDO consuntivo 2023)		
--	--	----------------------------------	-----------------------------	--	--

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'	<p><i>Potenziare il collegamento con la consultazione 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</i></p>	<p><i>Prevediamo di potenziare la consultazione 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.</i></p> <p><i>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></p>
------------------	--	--

	<i>attuazione del PEBA</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.</i> <i>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 Enti del terzo settore</i>	<i>La casa è un diritto che dobbiamo garantire a tutte le persone, in maniera dignitosa e sicura.</i> <i>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>
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	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	Rispetto del cronoprogramma
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)	Riduzione del costo medio
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)	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 SPORTELLO DELLO SPORT	<p><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 sportive e ai servizi messi a disposizione dal Comune</i></p>	<p><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></p>
12.2 STADIO E IMPIANTI SPORTIVI	<p><i>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</i></p>	<p><i>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.</i> <i>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.</i> <i>Il possibile utilizzo dello Stadio per eventi musicali contribuirà ad alleggerire il calendario estivo in Arena.</i></p>
12.3 SOCIETA' SPORTIVE DEL TERRITORIO	<p><i>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</i></p>	<p><i>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</i></p>

Valore pubblico perseguito

Accesso alla pratica sportiva

Indicatori

DENOMINAZIONE	COD	DESCRIZIONE	FORMULA	STATUS 2024	OBIETTIVO 2025 - 2027
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 alle sole società con contratti di concessione e vengono rilevati con modalità differenziate	Mappatura progressiva delle società sportive, del numero di iscritti e delle tipologie di sport praticato
Iscritti a società sportive	IND_STRAT_1212	Rileva il numero medio di iscritti per associazione sportiva	N. iscritti / N. associazioni sportive *100		
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		
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	36 incarichi a società guida (dato 2023) 258 assegnazioni (dato 2023)	

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	<i>Istituire una struttura di coordinamento e promozione dei grandi eventi in vista delle</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</i>
--	---	---

DEI GRANDI EVENTI	<i>Olimpiadi 2026 e proporre formazione nelle scuole sui valori dello sport e dell'inclusività, segno distintivo delle Paralimpiadi</i>	<i>sport con particolare attenzione all'inclusività, segno 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	OBIETTIVO 2025 - 2027
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	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 semestrale della DIA al Parlamento relativa al primo semestre 2023 in cui si evince che «Il territorio del Veneto è caratterizzato da un consolidato sistema economico e produttivo in continua crescita, in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, destinati a potenziare ulteriormente la dotazione infrastrutturale e logistica della Regione. Per quanto concerne il fattore territoriale, si evidenzia come il Veneto sia attraversato da grandi vie di comunicazione, le quali contribuiscono ad agevolare la crescita commerciale delle aree industriali. Tali infrastrutture risultano di fondamentale importanza per fornire alle imprese un accesso immediato alle grandi dorsali di traffico e ai numerosi poli intermodali presenti sul territorio, consentendo anche alle zone più isolate di recuperare il divario economico e sociale rispetto al resto della Regione grazie all'implementazione della rete di collegamenti. Tale vivacità economica attira fortemente gli interessi delle organizzazioni criminali che trovano nella poliedricità del mondo produttivo del Veneto una buona fonte di redditualità, in un contesto che agevola, per una pluralità di fattori, il "mimetismo" delinquenziale».

È soprattutto la '*ndrangheta* ad essere riuscita, nel tempo, ad accrescere i suoi interessi illeciti nella Regione creando anche delle forme stanziali, proiezioni delle *cosche* calabresi, i cui interessi si sono espressi non solo nel traffico di stupefacenti ma anche in importanti operazioni di riciclaggio e di reinvestimento di capitali illeciti, così come confermato da pregresse indagini e dalle risultanze processuali delle operazioni "*Isola scaligera*" e "*Taurus*" concluse nel 2020.

Il territorio regionale non è risultato esente dagli interessi illeciti della criminalità campana la quale, nel corso degli anni ha dato prova della sua operatività soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Si ricorda nel senso l'operazione "*Piano B*", condotta dalla DIA di Trieste, che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della *famiglia IOVINE* del cartello dei "*CASALESI*".

Alcune investigazioni del passato hanno evidenziato anche la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane orientate al riciclaggio di capitali illeciti, mediante investimenti immobiliari soprattutto nell'area veneziana. Più di recente, le consorterie palermitane hanno tentato di infiltrarsi nei canali dell'economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali. Ulteriore conferma di tale fenomeno è emersa anche dalle risultanze dell'operazione "*Al Pacino*" (2021), che ha rivelato l'esistenza di un'associazione per delinquere finalizzata alla commissione di truffe e costituita da un soggetto già noto in altri contesti investigativi per i legami con la *famiglia MAZZEI* di Catania.

La *criminalità pugliese* ha spinto i suoi interessi in questo territorio grazie alla *cellula* del *clan DI COSOLA* di Bari attiva nel traffico di droga; mentre per la commissione di reati predatori sarebbe emersa l'operatività di pregiudicati foggiani e brindisini. Nell'ambito dell'indagine "*Levante*", condotta dalla DIA di Bari nel febbraio 2022, è stata riscontrata la presenza nel territorio vicentino di alcuni soggetti appartenenti a un'associazione a

delinquere, ritenuta vicina al *clan* PARISI di Bari, finalizzata al riciclaggio, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, appropriazione indebita ed estorsioni.

Parallelamente all'attività di natura giudiziaria, il contrasto alla criminalità organizzata nel territorio si è sviluppato anche sul fronte della prevenzione amministrativa grazie ad alcuni provvedimenti prefettizi emessi nei confronti di società operanti nei settori del noleggio veicoli, dell'armamento ferroviario, dei rifiuti, delle costruzioni edili e del trasporto, risultate riconducibili a propaggini sia della ‘ndrangheta che della camorra.

Come sopra accennato, la vivacità economica del territorio rappresenta una valida opportunità anche per quelle organizzazioni criminali che, sebbene operanti fuori dai contesti mafiosi, sono da sempre interessate al perseguimento di obiettivi illeciti attraverso l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico finanziari e di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici.

Sul territorio è stata, inoltre, riscontrata la presenza di strutture criminali di origine straniera dediti prevalentemente al traffico di stupefacenti, immigrazione clandestina, tratta di esseri umani e sfruttamento della prostituzione. Più di recente, a seguito della sentenza emessa dal Tribunale di Verona inerente l'operazione “Karakatitza” del 2014, è stata riscontrata la presenza, oltre che in quel territorio, anche nelle province di Vicenza, Venezia, Bologna, Modena, Reggio Emilia e Brescia, della *mafia russa – Vor v zakone – Ladri nella legge*, organizzazione criminale caratterizzata dall'uso di metodologie mafiose, riscontrate sia nella forza intimidatrice basata, tra l'altro, sulla disponibilità di armi, sia per la conseguente condizione di assoggettamento e omertà a cui venivano sottoposti i medesimi connazionali. Ulteriore riscontro della presenza di mafie etniche sul territorio Veneto si rinviene nell'arresto, avvenuto nell'ottobre 2022, di un cittadino nigeriano esponente dell'omonima *mafia del Cult Maphite*, giudiziariamente riconosciuta dal Tribunale di Torino nell'ambito del processo denominato «*Maphite – bibbia verde*».

[...] «*In provincia di Verona da tempo si riscontra l'operatività di sodalizi riconducibili prevalentemente alla criminalità calabrese. Tale assunto è stato confermato dalle risultanze dell'operazione “Valpolicella 2” eseguita dalla DIA di Padova unitamente alla Guardia di finanza di Verona nell'ottobre 2022. L'indagine ha consentito di smascherare un'organizzazione criminale riconducibile “...alle cosche GRANDE ARACRI di Cutro (KR) ed ARENA-NICOSCIA di Isola di Capo Rizzuto (KR)...”, impegnata, grazie alla compiacenza di un locale imprenditore, nel silente tentativo di infiltrazione del tessuto socio-economico scaligero, in danno di società attive nel settore della preparazione e allestimento di scenografie destinate all'Arena di Verona, il tutto “....con l'aggravante di aver agito con metodo mafioso ed anche per agevolare l'attività dell'associazione di stampo mafioso denominata ‘ndrangheta...”.* Nel corso delle indagini è stato eseguito il sequestro preventivo di beni per un valore di oltre 4 milioni di euro. Già in passato, gli esiti dell'operazione “Isola Scaligera” del giugno 2020, avevano acclarato l'esistenza di una ramificazione del *locale* di ‘ndrangheta di Isola di Capo Rizzuto (KR) radicata nella provincia e rappresentata dalla famiglia GIARDINO. Al riguardo, il 1° marzo 2023, il Tribunale di Verona ha emanato la sentenza di primo grado, riconoscendo l'esistenza, sul territorio scaligero, di un *locale* di ‘ndrangheta quale estensione della cosca degli ARENA, individuandone tra l'altro l'elemento di vertice. Per la medesima inchiesta, il successivo 3 maggio, la Corte d'Appello di Venezia ha concluso il secondo grado di giudizio per quegli imputati che, diversamente dai primi, avevano scelto il rito abbreviato e, pertanto, già destinatari di condanna in

primo grado. La sentenza, sebbene abbia previsto una riduzione delle pene, ha sostanzialmente confermato l'impianto accusatorio riconoscendo la responsabilità anche di un ex amministratore di una società municipalizzata, operativa nella raccolta dei rifiuti solidi urbani, ritenuto responsabile di turbata libertà degli incanti agevolando il sodalizio mafioso, accrescendone la capacità operativa e la forza di intimidazione.

Parallelamente, il 16 giugno 2023, il Tribunale di Verona, nell'ambito del processo di primo grado inerente all'indagine "Taurus" del luglio 2020, ha riconosciuto l'esistenza nella regione Veneto, e in particolare nella provincia di Verona, di 'ndrine della piana di Gioia Tauro, espressione degli interessi illeciti delle famiglie calabresi GERACE-ALBANESE-NAPOLI-VERSACE. Anche l'attività preventiva posta in essere nel periodo in esame, ha evidenziato i tentativi di infiltrazione della criminalità calabrese nell'economia provinciale. Nel semestre, infatti, sono stati emessi 2 provvedimenti ablativi nei confronti di una società operante nel settore dell'edilizia e l'altra in quello dei trasporti risultate riconducibili, rispettivamente, alla cosca ARENA-NICOSCIA di Isola di Capo Rizzuto (KR) e alla 'ndrangheta di Filadelfia (VV).

A Verona, sebbene non siano stati riscontrati eventi riconducibili alla criminalità siciliana, si rammenta l'interdittiva emessa lo scorso semestre dal Prefetto scaligero, nei confronti di una società di fatto amministrata da imprenditori messinesi, ritenuti vicini a cosa nostra. Pregresse attività investigative hanno acclarato l'insediamento nella provincia di Verona, di una "cellula" mafiosa della criminalità organizzata pugliese, riconducibile al clan barese DI COSOLA, attiva in un lucroso traffico di stupefacenti tra la Puglia e il Veneto.

L'interesse criminale, spinto dal vigore economico del territorio, si rivende, tra l'altro, anche al di fuori dei contesti mafiosi, come constatato dall'esito di due distinte attività investigative concluse dalla Guardia di finanza scaligera nel semestre in esame, che hanno disvelato l'esistenza di altrettanti sodalizi criminali dediti all'indebita percezione di erogazioni pubbliche, afferenti alle agevolazioni fiscali promosse dallo Stato e dai fondi europei, oltre a delitti di riciclaggio e autoriciclaggio. La prima operazione denominata "Cantieri fantasma", conclusa il 13 aprile 2023, ha riscontrato come un sodalizio criminale, attraverso la gestione di alcune società, avesse posto in essere artifizi finalizzati all'uso distorto delle misure agevolative previste per gli interventi edilizi promossi dal c.d. "decreto rilancio". Nell'ambito delle complesse indagini economico-finanziarie sono stati sequestrati beni mobili e immobili, quote societarie per un valore complessivo di oltre 114 milioni di euro.

Analogamente, la seconda inchiesta, denominata "Compañeros", conclusa il successivo 23 maggio, ha documentato l'esistenza di un'associazione finalizzata alla commissione di truffe per l'illecita percezione di contributi statali, i c.d. "bonus facciate", utilizzando crediti fiscali finti che poi, una volta monetizzati, venivano riciclati nell'acquisizione di attività economiche sul Lago di Garda. Il tutto, tra l'altro, aggravato dal carattere transnazionale, avendo gli indagati operato sia sul territorio nazionale che estero. Nel medesimo contesto investigativo è stato disposto il sequestro preventivo di beni mobili, immobili, società, attività commerciali e turistiche per un valore di oltre 5 milioni di euro.

Sul territorio nel corso degli anni è stata riscontrata, altresì, la presenza di sodalizi criminali stranieri coinvolti in svariati reati: dall'immigrazione clandestina al traffico di stupefacenti».

In secondo luogo, inoltre, è utile richiamare anche la Relazione semestrale della DIA al Parlamento relativa al secondo semestre 2023 in cui per la Provincia di Verona si evince che «sul fronte della prevenzione amministrativa è stata sviluppata una considerevole sinergia istituzionale che ha permesso al Prefetto di Verona di emettere, anche su impulso degli elementi informativi formulati dalla DIA, 2 informazioni antimafia interdittive e 3 provvedimenti di prevenzione collaborativa, adottati nei confronti di società operanti nel settore dell'edilizia, dell'installazione di impianti idraulici, riscaldamento e condizionamento, della costruzione e ristrutturazione a seguito di tentativi di infiltrazioni mafiose di *gruppi di 'ndrangheta*».

Inoltre, nella Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'anno 2025 il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Verona precisa che «[...] i dati statistici ci restituiscono l'immagine di una criminalità diffusa, presente, massiccia ma anche altamente visibile agli occhi del cittadino: riscontro è dato anche ad es. dal nr. dei processi per direttissima celebrati nel periodo pari a ben 381 (346 nel 2023), processi che, come il quotidiano ci insegnà, riguardano per lo più fatti – reati semplici. Cioè furti, rapine, detenzione di droga, resistenza, ecc.

Verona e la sua provincia nel corso degli ultimi anni sta registrando un deciso boom turistico. A ciò si aggiunge un dinamismo del tutto peculiare che vede da anni il capoluogo al centro della “scena” anche internazionale [...] e non mi riferisco alla movimentazione di merci all'interno del Quadrante Europa e nemmeno agli spettacoli de l'Arena o le manifestazioni organizzate dall'Ente Fiera di Verona, che da soli richiamano centinaia di persone ogni anno, mi riferisco alla organizzazione di grandi eventi a carattere mondiale quali la visita del Santo Padre, nonché alcune riunioni del G7 ed altri eventi che richiamano anch'essi decine di migliaia di persone.

Ciò [...] ha anche i suoi risvolti negativi. Verona [...] ha un'organizzazione amministrativa assimilabile a quella di altre Province italiane, ma presentando una visibilità ben superiore, richiederebbe un impegno degli apparati di sicurezza locali e dello Stato decisamente superiore rispetto ad altre similari realtà urbane. In definitiva ho dovuto constatare che l'impegno delle Forze di Polizia [...] per far fronte alla esplosione del turismo in Provincia ed a tutti questi innumerevoli eventi in termini di polizia di prevenzione, è andato certamente a discapito della polizia di “repressione” e cioè della polizia giudiziaria. [...] l'organizzazione dello Stato, in termini di mezzi e soprattutto di uomini, non è per nulla adeguata alla odierna realtà veronese, anzi è rimasta ottusamente la stessa, da decenni, come se la Provincia non si fosse evoluta in questi anni e non fosse cresciuta in termini di potenzialità economica e di persone».

Informazioni utili per misurare il rischio di corruzione nelle aree del Paese si traggono anche dal portale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. Si tratta di uno strumento telematico basato sull'incrocio di 70 indicatori che permettono di misurare il pericolo di malversazioni, provincia per provincia, e in alcuni casi addirittura comune per comune in Italia.

Utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati, a cominciare dalla banca dati Anac sugli appalti, l'Autorità ha individuato una serie di indicatori comunali di rischio corruzione, che rilevano e segnalano le anomalie.

Gli indicatori si rivelano, quindi, come campanelli d'allarme, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche di un'area.

In data 23 maggio 2024 sono stati aggiornati gli indicatori di rischio di livello comunale.

Il comune di Verona, secondo gli ultimi dati inseriti ed aggiornati per quanto attiene a 4 dei 5 indicatori relativi all'anno 2022 (per 1 solo dei 5 indicatori il riferimento è all'anno 2019) risulta avere i seguenti indicatori:

- “scioglimento per mafia” riporta NO (l’indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell’anno di riferimento);
- “addensamento sotto soglia” pari a 0,6 su scala 0/13 (I dati sono tratti dalla banca dati nazionale dei contratti pubblici. L’indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione);
- “reddito imponibile pro-capite” pari ad € 19.677,4 su scala 5.618,6/27.063,8 (l’indicatore rileva, nell’anno di riferimento, il reddito imponibile medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L’indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione);
- “popolazione residente” al 1° gennaio di 255.985 abitanti (popolazione residente al 1° gennaio dell’anno di riferimento. L’indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione).

L’indicatore “rischio di contagio”, come anticipato, è stato aggiornato l’ultima volta nel 2019 ed era pari al 15,4% su scala 0/100 (percentuale di Comuni appartenenti alla medesima provincia interessati da episodi di corruzione nell’anno di riferimento. L’indicatore segnala il rischio di contagio del Comune considerato)

In generale, è di interesse 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 2023 colloca l’Italia al 42esimo posto, con un punteggio di 56.

Come riporta il [quotidiano “La Cronaca di Verona”](#) in data 18 dicembre 2024 «[...] Oggi lo studio della Cgia di Mestre si è proprio soffermato su questo aspetto: in Veneto sono 8.500 le imprese in odore di mafia e per quanto riguarda le estorsioni, uno dei segnali principali della presenza di un sistema mafioso, “La provincia di Verona è quella che nel 2023 ha registrato con 148 denunce l’ammontare complessivo più alto registrato in Veneto”. Un dato preoccupante che emerge dall’analisi della Cgia di Mestre: “in virtù dei dati in possesso dell’Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d’Italia – struttura che, per legge, riceve ogni anno dagli intermediari finanziari di tutto il Paese centinaia di migliaia di segnalazioni di operazioni finanziarie sospette – è stato possibile mappare il numero delle imprese presenti in Veneto che potenzialmente sono contigue a contesti di criminalità organizzata. Oltre alle segnalazioni ricevute, la UIF ha incrociato anche gli scambi informativi acquisiti sia dalla Direzione Nazionale Antimafia che dall’Autorità giudiziaria. Grazie a questo mix di dati è stato possibile censire uno stock pari a poco più di 8.500 imprese venete che potrebbero essere potenzialmente controllate o collegate a vario titolo alle organizzazioni criminali di stampo mafioso”. La certezza dell’infiltrazione,

ovviamente, può avvenire solo ed esclusivamente a seguito di un'attività investigativa e giudiziaria. Analizzando la diffusione territoriale in Veneto delle aziende in "odor di mafia", emerge che "il territorio che ne conta di più è la provincia di Padova con 2.355 unità. Seguono Venezia con 1.854, Verona con 1.391, Treviso con 1.295, Rovigo con 370 e Belluno con 74. Tra le provincie di Padova e Venezia è concentrato quasi il 50 per cento delle attività imprenditoriali a rischio "presenti" nella nostra regione". Ma se a Venezia c'è una direzione distrettuale antimafia che copre il Veneto orientale con un pool di magistrati dedicati a queste indagini, la zona di Verona avrebbe bisogno più che mai di una sezione investigativa dell'antimafia, richiesta avanzata più volte a Roma. Anche perché, come scrive la Cgia di Mestre nel suo report "Gli ambiti criminali in cui le mafie fanno business sono numerosissimi. Tra i principali segnaliamo il narcotraffico, il traffico d'armi, lo smaltimento illegale dei rifiuti, gli appalti pubblici, le scommesse clandestine, il gioco d'azzardo, l'usura, il contrabbando di sigarette e la prostituzione". E tra le attività esercitate "da queste consorterie malavitose, le estorsioni sono quelle più remunerative e le vittime di questo reato sono, quasi esclusivamente, imprenditori. Non solo. Nei territori dove il numero di denunce all'Autorità giudiziaria per estorsione/racket – ma anche per reati ambientali, contraffazione, lavoro nero, caporalato, è molto alto, la probabilità che vi sia una presenza radicata e diffusa di una o più organizzazioni di stampo mafioso è elevata". [...] "In questi ultimi anni l'estorsione è uno dei pochi reati che ha registrato un forte aumento del numero delle denunce. Negli ultimi dieci anni, infatti, i delitti denunciati in Veneto dalle forze di polizia all'Autorità giudiziaria per estorsione sono più che raddoppiati (+116,1 per cento). E in particolar modo a Nordest, fa sapere la Direzione Investigativa Antimafia, questo fenomeno si sta diffondendo senza ricorrere più a minacce esplicite e men che meno all'uso della violenza, ma cercando una specie di "complicità" con le vittime, imponendo, ad esempio, l'assunzione di personale o fornendo altre tipologie di servizi/forniture. Oppure, proponendo alle imprese soluzioni "condivise" con reciproci vantaggi, come l'attività di fatturazione per operazioni inesistenti, ove le vittime devono corrispondere in contanti anche l'importo dell'IVA che poi deve essere versata all'erario dal committente. Consentendo così a quest'ultimo di onorare l'adempimento fiscale e al contempo di occultare la richiesta estorsiva di denaro". La situazione in Veneto è definita "critica", le denunce per estorsione sono aumentate del 116 per cento contro una media nazionale del 66 per cento. Nel 2023, tra le province venete, le variazioni di crescita più importanti hanno interessato [...] Verona con il +127,7 per cento. In valore assoluto, infine, la provincia di Verona è quella che nel 2023 ha registrato con 148 denunce l'ammontare complessivo più alto registrato in Veneto».

Come messo in evidenza anche dall'Associazione Avviso Pubblico, l'Unità di Informazione Finanziaria ha ricevuto, nel corso del primo semestre 2023, 5413 segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio, di cui 965 dalla Provincia di Verona; nel corso del secondo semestre 2023 le segnalazioni totali per il Veneto sono state 5260, di cui 1007 provenienti dalla Provincia di Verona.

Inoltre, come risulta dal "Quaderno dell'Antiriciclaggio – Statistiche – Segnalazioni di operazioni sospette" pubblicato dalla UIF sul sito web, nel corso del primo semestre 2024 le segnalazioni sono state 5294 in Veneto, di cui 1030 dalla Provincia di Verona.

Nella classifica finale sulla "Qualità della vita" pubblicata da Italia Oggi relativa all'anno 2024, Verona, che l'anno scorso era al sedicesimo posto, si è posizionata al settimo posto su 107 Province.

Anche nella classifica finale sulla “Qualità della vita” pubblicata dal Sole 24 Ore relativa all’anno 2024, Verona risulta posizionata al settimo posto e risale di tre posizioni rispetto all’anno scorso.

Si evidenzia che il risultato positivo è dovuto, però, in particolare a due soli indicatori: “Affari e Lavoro” per il tasso di occupazione e “Cultura e Tempo libero” per l’alto numero di ingressi agli spettacoli. Rispetto, invece, all’indicatore “Giustizia e Sicurezza”, il risultato ottenuto da Verona è negativo, in quanto Verona si piazza al settantesimo posto, scendendo dal cinquantreesimo dell’anno scorso.

2.3.2 Analisi del contesto interno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

Nel corso dell’anno 2024 non sono pervenute segnalazioni attraverso la piattaforma WhistleblowingPA e non si sono verificati eventi corruttivi in nessuna area di rischio, né sono stati conseguentemente avviati procedimenti disciplinari a carico di dipendenti dell’Ente, come si evince anche dalla Relazione annuale del RPCT – anno 2024.

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 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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

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.

Considerato che il RPCT ricopre sia la funzione di Segretario Generale sia quella di Direttore Generale, nel corso dell’anno 2025, in occasione della riorganizzazione dell’Ente, si valuterà l’opportunità di individuare il RPCT tra i dirigenti di ruolo in servizio.

La Struttura di Supporto

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 1188 del 15 dicembre 2022, è stata istituita a supporto del RPCT la Direzione Contratti, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio, composta da un Dirigente, un funzionario con incarico di Elevata Qualificazione e un Istruttore Direttivo.

L'Organo di indirizzo politico-amministrativo

Il PNA 2019 ha precisato che l'organo di indirizzo politico-amministrativo deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Secondo le indicazioni fornite con le Linee Guida adottate in esecuzione dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza «vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore». «Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto».

I Dirigenti e i 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 relativamente alle Direzioni 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 procedimentali, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile;
- a. promozione e divulgazione delle prescrizioni contenute nella Sezione e nel codice di comportamento vigente nell'ente;
- a. predisposizione di eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nel presente documento;
- a. partecipazione con il Responsabile per la definizione del piano di formazione e individuazione dei dipendenti a cui destinarlo;
- a. 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.

L'Organismo di supporto del RPCT

Il RPCT ha costituito il gruppo di lavoro denominato “Gruppo di supporto del RPCT”, così composto: Direttore Generale, Coordinatori di Area, Comandante della Polizia Locale, Dirigente della Direzione Avvocatura 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.

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 Direttore Risorse Umane, assistito da un dipendente della Direzione Risorse Umane, svolge le funzioni di segretario.

Tale organismo valida la Relazione sulla Performance, di cui all’art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, nonché promuove ed attesta l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, come previsto dall’art. 14, comma 4, lett. g), dello stesso decreto.

ANAC individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione e fornisce indicazioni agli OIV, o organismi con funzioni analoghe, sulla loro predisposizione. Le attestazioni sono pubblicate annualmente nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Gli OIV non sono solo chiamati ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione “Amministrazione trasparente”, ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

Ai sensi dell’art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e dall’art. 1, comma 8-bis, della Legge n. 190/2012, gli OIV verificano che il PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.

In materia di anticorruzione il NdV è chiamato anche ad offrire un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, a fornire dati ed informazioni utili all’analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi e a favorire l’integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Gli stakeholders – Rapporti con i rappresentanti di interessi particolari

Considerato che si raccomanda alle amministrazioni di curare la partecipazione degli *stakeholders* nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, è stato pubblicato sul sito web del Comune un avviso per una consultazione pubblica per l'aggiornamento della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di attività e di organizzazione 2025-2027, rivolto a tutti i cittadini, alle associazioni ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi che possono far pervenire proposte o suggerimenti (https://www.comune.verona.it/nqcontent.cfm?a_id=90433).

Tale avviso, inoltre, è stato anche spedito in data 6 dicembre 2024 agli iscritti alla Newsletter del Comune di Verona.

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 Personalni (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 Legalità e Trasparenza

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

2.3.3 Costruzione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Aspetti di cui si è tenuto conto

Nel percorso di costruzione della Sezione si è tenuto conto della normativa in materia, delle delibere ANAC, del precedente PIAO 2024-2026, delle proposte dei Dirigenti, dell'attività preparatoria svolta dai referenti operativi del Gruppo di supporto del RPCT, nonché degli esiti dei precedenti monitoraggi semestrali, di cui alla Relazione annuale del RPCT 2024. Non si è tenuto conto delle segnalazioni whistleblowing non essendovene pervenute.

Aggiornamento della mappatura dei processi a rischio

L'obiettivo individuato nel PNA 2019 e confermato nel PNA 2022 è che «*l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata, al fine di identificare aree che in ragione della loro natura e peculiarità risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi*».

Conseguentemente, il Comune di Verona aveva provveduto a mappare i processi delle aree di rischio generali e specifiche.

I Dirigenti hanno revisionato ed aggiornato, come richiesto con nota del Segretario Generale (PG n. 441088 del 28 novembre 2024), tutti i processi già mappati nel precedente PIAO, individuando come oggetto di analisi le singole attività del processo, con le relative schede di valutazione del rischio ed aggiornato l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

Dei 158 processi mappati nel precedente PIAO 2 processi non sono stati riconfermati e precisamente il processo relativo a “Cedola libaria” in quanto la procedura non è più gestita dal Comune di Verona e “Affidamento in house del servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero. Approvazione e stipulazione del Contratto di servizio e della Carta del servizio regolante i rapporti con i soggetti gestori dei rifiuti urbani (ex art. 3, co. 6 lett. d) della L. Regione Veneto n. 52/2012)”, in quanto il contratto di servizio è stato sottoscritto in data 18 dicembre 2024.

Sono stati, inoltre, mappati 10 nuovi processi a rischio: “Accesso al servizio spazio gioco”, “Rilevazione annuale - Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni ISTAT - Albo Rilevatori Statistici ”, “Calcolo ITP”, “Sistema PCC, monitoraggio e gestione dei debiti commerciali”, “Finanziamento investimenti deliberati dall’amministrazione”, “Gestione delle spese”, “Riscossione volontaria entrate patrimoniali: CUP permanente e affitti comunali - COSAP residuale”, “Riscossione coattiva delle entrate comunali”, “Convalida/Surroga degli eletti” e “Acquisizione di beni culturali”, portando così il numero di processi a rischio mappati nel PIAO 2024-2026 a 166.

Considerato poi che alcuni processi riguardano trasversalmente più Direzioni/Uffici, si è deciso, in continuità con il precedente PIAO e per evitare inutili duplicazioni, di mantenere come “capofila” una Direzione/Ufficio, in base ad un criterio di maggior pertinenza per materia, incaricata di predisporre, a beneficio di tutto l’Ente, la scheda del processo, d’intesa ed in accordo con gli altri Dirigenti coinvolti in quel processo.

Complessivamente, quindi, sono attualmente mappati 166 processi a rischio così ripartiti:

- n. 8 - Segreteria Generale;
- n. 14 - Direzione Generale;
- n. 12 - Direzione Polizia Locale e Protezione civile;
- n. 1 - Avvocatura Civica;
- n. 6 - Area Lavori Pubblici;
- n. 29 - Area Territorio;
- n. 45 - Area Servizi alla Persona;
- n. 20 - Area Risorse Economiche;
- n. 10 - Area Servizi Generali;
- n. 17 - Processi Trasversali;
- n. 3 - Consiglio di Bacino Rifiuti;
- n. 1 – Area Cultura

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

Arearie 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 2024 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, quindi, ha 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 la misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio si è privilegiata un’analisi di tipo qualitativo piuttosto che un’impostazione quantitativa e, pertanto, si è applicata 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. Si è, cioè, fatto riferimento al valore più alto nello stimare l’esposizione complessiva al rischio del processo, 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 alcuni specifici 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.

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.

In base all'art. 16, comma 1, lett. I-bis, 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”* ed in base alla successiva lettera I-ter *“forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente 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”*.

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.

Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza ed i sistemi di controllo interno

La Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 86 del 19 dicembre 2024, 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 15% 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 anticorruttive 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 della Nota di Aggiornamento al DUP 2025-2027 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 gestione del bene pubblico

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.

2.3.4 Misure generali di prevenzione della corruzione

A) L'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

L'ordinamento ha predisposto tutele, aventi carattere preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

Tali misure, a cura della Direzione Risorse Umane, sono:

- trasferimento obbligatorio in un ufficio diverso da quello in cui il dipendente prestava servizio, in caso di rinvio a giudizio per determinate tipologie di delitti (come delineato dall'art. 3, comma 1, L. 27 marzo 2001 n. 97). Tale trasferimento perde efficacia laddove intervenga sentenza di proscioglimento o di assoluzione, anche se non definitiva;
- sospensione dal servizio in caso di condanna, anche non definitiva, ai sensi dell'art. 4 della legge sopra richiamata;
- estinzione del rapporto di lavoro in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per i medesimi delitti, ai sensi dell'art. 32 quinque c.p. (come introdotto dalla L. 27 marzo 2001, n. 97 e modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69).

B) La rotazione straordinaria

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. *"i dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".*

La rotazione straordinaria del personale consiste in un provvedimento assunto dall'Ente, a tutela della propria immagine e della imparzialità dell'azione amministrativa, volto ad assegnare ad altro servizio il dipendente nei cui confronti sia stato avviato un procedimento penale e/o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

L'applicazione dell'istituto è disciplinata dalle Linee Guida adottate da ANAC con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, nelle quali si specifica che *"fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione".*

Ai fini dell'applicazione della misura e sulla base delle linee guida ANAC, la rotazione straordinaria si distingue in:

- obbligatoria, in tal caso l'Ente deve adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento del dipendente a diverso ufficio. Si applica al ricorrere delle ipotesi di reato di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale;
- facoltativa, in tal caso l'Ente può adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento del dipendente a diverso ufficio. Si applica al ricorrere degli altri reati contro la P.A. di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale.

La misura riguarda tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con il Comune di Verona: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

La misura si applica anche nel caso in cui le condotte contestate siano state compiute in uffici o addirittura in amministrazioni diverse da quelle in cui si trova il dipendente all'atto dell'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

La misura deve essere applicata non appena l'Ente sia venuto a conoscenza dell'avvio del procedimento penale per condotte di tipo corruttivo.

Con l'espressione "avvio di procedimenti penali" si intende il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

La conoscenza dell'avvio del procedimento penale può avvenire in qualsiasi modo:

- mediante segnalazione del dipendente interessato dall'avvio di un procedimento penale;
- per avere richiesto la stessa amministrazione informazioni sulla iscrizione ex art.335 c.p.p. o per essere stata destinataria di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.);
- attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media).

L'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari è espressamente prevista dall'art. 16, comma 1, lett. I-quater del d.lgs. n. 165/2001, sempre che si tratti di "condotte di natura corruttiva". La norma non specifica quali comportamenti, perseguiti non in sede penale, ma disciplinare, comportino l'applicazione della misura. Si ritiene che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio.

Nei casi di rotazione straordinaria obbligatoria, l'Ente adotta un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento a diverso ufficio. Il provvedimento potrebbe non disporre la rotazione.

Nei casi di rotazione straordinaria facoltativa, l'approvazione del suddetto provvedimento è solo facoltativa. Il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'Ente alla rotazione.

Le modalità operative di adozione del provvedimento sono di seguito illustrate:

- L'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria spetta al Dirigente della Direzione di assegnazione del dipendente, ed è comunicato al Direttore Generale e al Dirigente della Direzione Risorse Umane.

Nell'ipotesi in cui non sia oggettivamente possibile procedere all'assegnazione all'interno della Direzione di appartenenza del dipendente, il Dirigente chiede al Direttore Generale, motivando e comprovando adeguatamente la decisione, che venga individuato un altro ufficio a cui assegnare il dipendente anche proponendo una destinazione compatibile in altre Direzioni; il provvedimento di assegnazione finale è adottato dal Direttore Generale d'intesa con il Dirigente della Direzione Risorse Umane.

In caso di obiettiva impossibilità ad effettuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

- Nel caso in cui il provvedimento motivato di rotazione interessi personale Dirigente, spetta al Direttore Generale proporre al Sindaco l'eventuale assegnazione di diverso incarico.

La rotazione straordinaria, applicata ad un soggetto titolare di incarico dirigenziale, comporta il trasferimento a diverso ufficio e consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del D.lgs. n. 165 del 2001). A tal proposito però, nonostante il tenore letterale della sopra riportata previsione normativa, posto che l'assegnazione a funzioni ispettive del dirigente indagato per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva sembra confliggere con la ratio della rotazione straordinaria, appare preferibile, di regola, optare per l'assegnazione alle sole funzioni di consulenza, studio e ricerca.

- Nel caso in cui il provvedimento motivato di rotazione interessi il Segretario Generale o il Direttore Generale spetta al Sindaco, previa istruttoria effettuata da parte del Dirigente della Direzione Risorse Umane, valutare il permanere o meno del rapporto fiduciario.

In tutti i suddetti casi, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve essere immediatamente informato dei provvedimenti adottati, al fine di poter svolgere i propri compiti di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione della misura. Tali informazioni sono anche utili al RPCT ai fini della predisposizione della relazione annuale, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

L'istruttoria deve essere svolta consentendo all'interessato la possibilità di contraddittorio senza, tuttavia, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

La durata nell'assegnazione del diverso incarico/ufficio è determinata volta per volta in relazione alle specifiche circostanze, previa intesa col Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Restano in ogni caso salve le ipotesi di applicazione delle misure cautelari e disciplinari previste dai CCNL e dalle vigenti disposizioni di legge.

Si rinvia alle citate Linee Guida per quanto non espressamente previsto.

In caso di rinvio a giudizio del dipendente per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97, trova applicazione l'istituto del trasferimento ad altro ufficio (cfr. paragrafo "A) *L'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica*").

La contrattazione nazionale (art. 28, comma 4, lett. g) C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 e art. 71, comma 3, lettera q) C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022) pone l'obbligo a carico del dirigente e del dipendente di comunicare all'Amministrazione la sussistenza di un provvedimento di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Pertanto, nel caso in cui il trasferimento sia già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'Ente può nuovamente disporre il trasferimento del dipendente (ad esempio, assegnandolo ad un ufficio ancora diverso), ma può anche confermare il trasferimento già disposto (con applicazione dei limiti di validità temporale previsti dall'art. 3, terzo comma, Legge n. 97/2001).

C) La rotazione ordinaria – Piani di rotazione

Generalità

La Giunta Comunale con deliberazione n. 321 in data 10 agosto 2016 ha approvato le *"Linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale nell'ambito del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione del Comune di Verona"*, sulla cui base è stato individuato un processo trasversale di rischio recante *"Individuazione dei processi maggiormente esposti al rischio corruttivo da sottoporre al sistema di rotazione"* che ha individuato come azione preventiva l'adozione di Piani di rotazione di Area con indicazione della tempistica e, nel caso di impossibilità di applicazione della misura, con individuazione dei criteri di separazione e contrapposizione dei ruoli.

Nel corso degli ultimi anni sono state apportate modifiche alla struttura organizzativa comunale per cercare di rispondere al continuo cambiamento del contesto di riferimento, oltre che per razionalizzare i servizi e le strutture al fine di garantire la funzionalità degli uffici e il presidio dei processi organizzativi.

Conseguentemente, sono stati avviati processi di aggiornamento dei Piani di Rotazione di Area, prima a seguito della modifica alla Macrostruttura organizzativa dell'Ente, adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 496 del 29 dicembre 2020 e successive integrazioni, e, successivamente, a seguito della definizione della nuova struttura organizzativa dell'Ente, definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 1188 del 15 dicembre 2022 ed integrata dalle deliberazioni di Giunta Comunale n. 38 del 27 gennaio 2023 e n. 1128 del 7 novembre 2023, al fine della attualizzazione dei Piani rispetto ai cambiamenti organizzativi intercorsi e/o alle modifiche nella competenza di procedure e di processi di lavoro.

Gli aggiornamenti apportati, in linea con l'impianto strutturale dei precedenti Piani di Rotazione di Area, hanno evidenziato i criteri e le modalità della rotazione nelle singole strutture organizzative, la periodicità della rotazione e le caratteristiche della stessa. Nei Piani sono presenti eventuali specificità che ricollegano le attività lavorative alla *"infungibilità di funzioni"*, derivante dalla appartenenza a professionalità definite o correlate a

categorie e qualifiche professionali oppure al possesso di abilitazioni e/o iscrizioni ad albi ed elenchi. Al possesso di particolari capacità e/o competenze ed in ragione della esperienza lavorativa maturata, sono ricollegate situazioni di esclusione della rotazione motivate con riferimento a circostanze ed alla necessità di mantenere nei servizi e nei processi di lavoro la elevata preparazione di determinate figure professionali.

Sono previste misure alternative alla rotazione, come la controfirma degli atti di attività a rischio da parte di altro soggetto o misure organizzative che frazionino attività, funzioni, processi (segregazione delle funzioni). Nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate sono inseriti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con affiancamento al funzionario istruttore di altro funzionario, in modo che, ferma l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale. Altra misura alternativa alla rotazione è la migliore articolazione delle competenze, evitando la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto. Nelle aree a rischio le varie fasi procedurali sono affidate a più persone, avendo cura che la responsabilità del procedimento sia assegnata ad un soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Dopo una prima fase operativa della nuova struttura organizzativa dell'Ente, è stato avviato, a fine anno 2023 e nel corso dell'anno 2024, un nuovo e articolato processo di studio volto alla revisione della macro e microstruttura per meglio rispondere alle complesse esigenze dell'Ente, tenendo conto dell'esperienza maturata. Successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 1340 del 20/12/2024, è stato dato incarico alla Direzione Generale di curare la definizione della nuova Macrostruttura organizzativa del Comune di Verona.

Per evitare situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi si evidenzia che già nel corso dell'anno 2024, si è resa necessaria un'ulteriore modifica della Macrostruttura dell'Ente con riferimento alla Direzione Partecipate-Autorità di Bacino Rifiuti, a cui è conseguita l'istituzione di nuova ed autonoma Direzione, denominata Consiglio di Bacino Rifiuti, posta alle dirette dipendente del Sindaco.

Tenuto conto del processo di revisione in corso e nelle more dell'approvazione da parte della Giunta Comunale della nuova Macrostruttura del Comune di Verona e della successiva riorganizzazione dei Servizi della Microstruttura, con la conseguente riassegnazione del personale, si provvederà all'aggiornamento dei Piani di Rotazione di Area in maniera graduale al fine di mitigare il rallentamento dell'attività ordinaria degli uffici, entro 6 mesi dalla data di adozione della predetta nuova struttura organizzativa, alla cui entrata in vigore è necessariamente collegata l'attività di aggiornamento dei Piani stessi. Sarà, altresì, attuata la rotazione del personale all'interno dell'Ente, quale misura ordinaria e generale, tenendo comunque conto dei frequenti spostamenti interni di personale mediante Ordini di Servizio, sia all'interno delle Aree che tra Aree diverse.

Completano il piano di azioni ed interventi la programmazione di azioni formative che possano rendere il personale più flessibile ed impiegabile in mansioni e ruoli diversificati. L'obiettivo è di rendere fungibili le competenze, ponendo le basi per un'organizzazione più snella e più capace di provvedere ad affiancamenti e sostituzioni degli addetti.

Precisazione metodologica e competenza funzionale

Ad integrazione delle previsioni vigenti, per consentire l'aggiornamento dei piani di rotazione, si specifica che:

- i piani di rotazione devono essere redatti, approvati ed attuati dai singoli Coordinatori di Area;
- la Direzione Generale funge da coordinamento delle Aree e delle Direzioni di diretta dipendenza del Sindaco per l'attuazione della rotazione ordinaria, unitamente alla Direzione Risorse Umane effettua le relazioni sindacali previste dal CCNL e dispone le mobilità interne intersetoriali eventualmente necessarie per attuare i piani di Area.

Revisione metodologica

Nel caso si dovessero rilevare disfunzioni o inattuazione della rotazione ordinaria attraverso il sistema dei piani di rotazione di area, sarà compito del RPCT, con l'ausilio della Direzione Generale, curare una revisione della metodologia vigente e delle linee guida del 2016 per aggiornarle alle sopravvenienze in fatto e diritto.

D) Il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona e verifica annuale sullo stato di applicazione

L'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti rappresenta una delle principali azioni volte all'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione in quanto diretta a favorire la diffusione di comportamenti ispirati alla legalità ed eticità nell'ambito della pubblica amministrazione: la predisposizione del Codice costituisce, pertanto, elemento essenziale del PIAO.

Nel corso dell'anno 2024 è stato portato a compimento il percorso di revisione ed adeguamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona.

Nell'elaborazione e definizione del nuovo testo, l'Ente ha provveduto ad adeguare il Codice di comportamento alle importanti riforme legislative introdotte nel tempo: le Linee Guida ANAC (delibera n. 177 del 19/02/2020), le direttive di riforma previste dal PNRR (Legge n. 79 del 29/06/2022), l'aggiornamento proposto per l'adeguamento al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggior tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggior diffusione di internet e dei *social media* (D.P.R. n. 81 del 13/06/2023), l'esigenza di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità (D.L. n. 222 del 13/12/2023).

Come previsto dalle Linee Guida ANAC del 2020, la prima stesura del Codice di comportamento è stata sottoposta all'attenzione dell'organo di indirizzo che con Deliberazione di Giunta n. 212 del 05/03/2024 ha approvato la bozza preliminare da sottoporre alla fase di consultazione pubblica con l'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholders*. Con avviso pubblico in data 12/03/2024 è stata avviata la procedura aperta alla partecipazione per l'adozione del nuovo Codice di Comportamento, invitando un ampio numero di soggetti interessati a presentare eventuali proposte

e/o osservazioni di modifica ed integrazione al testo ai fini dell'approvazione definitiva. Tale avviso, inoltre, è stato anche spedito in data 12 marzo 2024 agli iscritti alla Newsletter del Comune di Verona per le aree tematiche Cittadino, Imprenditori e Commercianti e Attività produttive e Lavoro. Non sono pervenute proposte e/o osservazioni di modifica ed integrazione. Con successiva Deliberazione di Giunta n. 676 del 25/06/2024 è stato adottato il testo definitivo del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona, in vigore dal 11/07/2024.

L'Ente ha provveduto a dare ampia diffusione e conoscenza al nuovo Codice di comportamento attraverso molteplici canali, esterni ed interni: in modo diffuso con la pubblicazione nel Portale istituzionale e nella rete intranet comunale; in modo specifico con Circolare interna n. 18/2024 e comunicazioni indirizzate ai singoli dipendenti.

Con riferimento alla formazione in materia di Codice di comportamento, si rinvia ai contenuti del paragrafo "N) Formazione del personale".

Il Codice di comportamento è consegnato all'atto dell'assunzione ai neo-dipendenti ed apposito richiamo ad esso è inserito negli atti di incarico e nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi e lavori, trovando esso applicazione nei confronti di tutti i collaboratori e consulenti dell'Ente.

Il documento è disponibile sulla rete intranet comunale (pagine degli uffici della Direzione Risorse Umane) e sul portale istituzionale del Comune di Verona, consentendo ampia fruibilità del medesimo da parte sia dei dipendenti che dei cittadini.

E) Il Conflitto di interessi – Obbligo di astensione

Gli artt. 6 e 7 del vigente Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verona, disciplinano, secondo le indicazioni fornite da ANAC con le Linee Guida n. 15 (approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 5 giugno 2019), recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*", parte III.8.3, il conflitto di interessi e l'obbligo di astensione del dipendente nei casi previsti dalla norma.

Ai fini dell'attuazione della misura, vengono acquisite le dichiarazioni di assenza conflitto di interessi:

- del Segretario Generale, del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei titolari di elevata qualificazione prima del formale conferimento dell'incarico;
- dei consulenti e collaboratori all'atto della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa;
- dei soggetti nominati o designati in altri enti quali rappresentanti del comune all'atto della presentazione della candidatura.

Vengono, inoltre, acquisite in fase di aggiudicazione degli affidamenti le dichiarazioni di assenza conflitto di interessi del RUP, dei collaboratori del RUP, dei componenti delle commissioni di gara, del Dirigente nonché dell'Operatore Economico.

Per quanto concerne l'attuazione della misura nell'ambito delle procedure finanziate con fondi PNRR, si rinvia al paragrafo "P) Attuazione misure PNRR".

F) Le inconferibilità/incompatibilità di incarichi

Il regime delle inconferibilità ed incompatibilità è volto a preservare l'imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione, introducendo misure soggettive di natura preventiva non sanzionatoria, la cui previsione è riservata alla legge o a fonti normative espressamente autorizzate dalla legge.

Gli incarichi per i quali trovano applicazione le prescrizioni del d.lgs. n. 39/2013 sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, e i componenti di organi di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013.

L'acquisizione della dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal decreto è condizione di efficacia dell'incarico ed è acquisita prima del conferimento dell'incarico stesso, al fine di effettuare le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. Viene tenuto conto delle indicazioni riassuntive contenute nelle delibere ANAC n. 1201/2019 e n. 177/2020

L'atto di conferimento dell'incarico e la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità sono contestualmente pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013.

Per il successivo monitoraggio della situazione soggettiva si procede con l'acquisizione a cadenza annuale di dichiarazione che attesti l'insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa in materia di inconferibilità/incompatibilità di incarichi.

G) Commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

L'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 prevede ipotesi interdittive di carattere preventivo non sanzionatorio per il dipendente condannato, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti nel capo I titolo II del Libro Secondo del Codice Penale stabilendo il divieto di:

- partecipazione a commissioni per l'accesso o la selezione a impieghi pubblici;
- assegnazione agli uffici preposti alla gestione delle risorse, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Si richiamano in proposito le previsioni della contrattazione nazionale (art. 28, comma 4, lett. g) C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 e art. 71, comma 3, lettera q) C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022) che pongono l'obbligo a carico del dirigente e del dipendente di comunicare all'Amministrazione la sussistenza di un provvedimento di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

All'atto del conferimento dell'incarico, i commissari esterni sottoscrivono una dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e di incompatibilità. Si tiene conto delle indicazioni riassuntive contenute nelle delibere ANAC n. 215/2019 e n. 1201/2019.

H) Gli incarichi extraistituzionali

Con riferimento agli incarichi extraistituzionali disciplinati dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, le autorizzazioni sono gestite nel rispetto della normativa e del "Regolamento in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi per il personale del Comune di Verona" adottato con Deliberazione di Giunta n. 254 del 8 agosto 2013 e successive modifiche, che definisce, oltre alle condizioni, anche la procedura per il rilascio dell'autorizzazione.

I) Pantouflagge

La disciplina del cd. "*pantouflagge*" è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013. L'istituto introduce il divieto di svolgere attività lavorativa o professionale per il personale che ha esercitato poteri autorizzativi o negoziali nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, a favore dei soggetti privati rispetto ai quali ha esercitato i suddetti poteri.

Approfondimenti sull'applicazione dell'istituto sono contenuti nel PNA 2019 (Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019) e PNA 2022 (ANAC Delibera n. 7 del 17/01/2023).

L'istituto è stato recentemente disciplinato dalle Linee Guida adottate da ANAC con Delibera n. 493 del 25/06/2024, con riferimento all'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione ed ai profili sanzionatori, alle quali si rinvia.

Nel nuovo Codice di comportamento per i dipendenti del Comune di Verona, approvato con Deliberazione di Giunta n. 676 del 25/06/2024, è stato inserito all'art. 14 "*Contratti ed altri atti negoziali*" un espresso richiamo al cd. "*pantouflagge*", previsto all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Apposita clausola è prevista nei contratti di assunzione e nella dichiarazione di impegno all'atto di cessazione dal servizio.

Inoltre, nei bandi e negli atti di gara o negli atti prodromici agli affidamenti diretti di appalti pubblici, nonché nei contratti di appalto viene inserita apposita clausola che impegna l'Operatore Economico a rispettare il Codice di comportamento adottato dall'ente.

Apposita dichiarazione sull'insussistenza della c.d. condizione di "*pantouflagge*" viene resa dai candidati quali rappresentanti del Comune di Verona in Enti, Aziende ed Istituzioni all'atto della presentazione della candidatura (cfr. parere ANAC Fasc. UVCAT 649/2023).

L) Patto di integrità e protocolli di legalità

In data 17 settembre 2019 il Presidente della Giunta Regionale del Veneto ha sottoscritto con gli Uffici Territoriali del Governo del Veneto il rinnovo del Protocollo di legalità ai fini della prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, il cui schema è stato approvato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 951 del 2 luglio 2019. Con deliberazione di Giunta n. 103 del 23 marzo 2020, il Comune di Verona ha aderito a tale Protocollo.

Conseguentemente il Comune di Verona ha aggiornato il Patto di Integrità già adottato dall'Ente che tutti gli Operatori economici affidatari di appalti dell'Ente devono rispettare.

Il Comune di Verona negli anni 2022 e 2023 ha approvato e stipulato ulteriori protocolli di legalità, sempre settoriali, che in questa sede (deputata per materia) sono ratificati e messi a regime quali misure di prevenzione della Sottosezione:

- Deliberazione Giunta Comunale n. 169 del 4 marzo 2022 - Protocollo intesa Comando Guardia di Finanza di Verona per il contrasto delle violazioni e la prevenzione della corruzione nel quadro del PNRR;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 419 del 28 aprile 2022 - Protocollo per la legalità, sicurezza e prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata tra il Comune di Verona, la Prefettura di Verona e Veronamercato spa;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 1157 del 6 dicembre 2022 - Protocollo d'intesa per la legalità e la sicurezza e per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata tra il Comune di Verona, la Prefettura di Verona e Veronamercato Spa – Approvazione testo modificato.
- Deliberazione Giunta Comunale n. 710 del 18 luglio 2023 – Protocollo d'intesa tra il Comune di Verona e il Comando Provinciale GDF di Verona per la realizzazione di una collaborazione per il contrasto all'evasione e all'elusione fiscale – Approvazione.

M) Tutela delle persone che segnalano violazioni

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (decreto whistleblowing) che ha introdotto, con efficacia dal 15 luglio 2023, una nuova disciplina per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ANAC ha adottato apposite Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni che forniscono, tra l'altro, indicazioni e principi di cui gli enti pubblici possono tenere conto per la gestione dei propri canali interni di segnalazione. Sulla base delle suddette indicazioni, la struttura di supporto del RPCT ha predisposto lo schema della "Procedura interna per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di violazioni di cui al d.lgs n. 24/2023" (P.G. n. 470509/2024). Tale schema sarà sottoposto alla valutazione del RPCT non appena ANAC avrà definitivamente approvato le Linee Guida, in materia di Whistleblowing sui canali interni di segnalazione, poste in consultazione dal 7 novembre fino al 9 dicembre 2024.

Nelle more dell'adozione dell'apposito atto organizzativo, si rappresentano di seguito i punti salienti della disciplina, nonché le procedure in uso per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

È considerata persona segnalante la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Possono presentare segnalazioni i soggetti di seguito indicati:

1. dipendenti del Comune di Verona;
2. lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso il Comune di Verona;
3. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso il Comune di Verona;
4. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Comune di Verona;
5. azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni in uno dei soggetti partecipati dal Comune di Verona, ove questi ultimi assumono veste societaria;
6. persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso il Comune di Verona.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non possono più essere segnalate le mere irregolarità.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti o omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico.

Al momento della segnalazione, la persona segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT. In particolare, devono essere chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Occorre allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il destinatario della segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) del Comune di Verona, che gestirà la segnalazione garantendo la riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La segnalazione presentata ad un soggetto dell'Ente diverso dal RPCT è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Laddove il RPCT ravvisi un potenziale conflitto di interessi ha l'onere di astenersi, la segnalazione è trasferita al Vicesegretario Generale.

In caso di impedimento, assenza temporanea o conflitto di interessi, il RPCT è sostituito dal Vicesegretario Generale.

È consentito effettuare la segnalazione:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche;
- in forma orale.

Per la segnalazione in forma scritta il Comune di Verona ha messo a disposizione, già dal 2018, la piattaforma informatica WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, che garantisce la riservatezza, attraverso strumenti di crittografia, del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nel caso di costanti e perduranti disfunzioni della piattaforma informatica o nel caso in cui il segnalante non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici, è possibile trasmettere la segnalazione, debitamente sottoscritta, al protocollo dell'ente tramite:

- posta ordinaria;
- raccomandata con ricevuta di ritorno;
- consegna brevi manu in sede al RPCT.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati personali ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione, è necessario che la segnalazione venga inserita in distinte buste chiuse:

- la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al RPCT". I plichi privi della suddetta locuzione "Riservata al RPCT" potrebbero non essere trattati come segnalazioni beneficiarie delle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023.

Tali comunicazioni sono oggetto di protocollazione riservata.

È importante indicare chiaramente nell'oggetto che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

La segnalazione in forma orale può avvenire, su richiesta della persona segnalante, anche mediante un incontro diretto con il RPCT fissato entro un termine ragionevole, senza specificare al personale di segreteria la motivazione della richiesta. Il RPCT, accertata l'identità del segnalante, redige resoconto dettagliato della segnalazione, il cui contenuto verrà condiviso con il segnalante e sottoscritto da entrambi. Il verbale sarà protocollato in modalità riservata

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e saranno gestite secondo gli stessi criteri.

Il RPCT svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, laddove necessario, richiede integrazioni;
- assicura diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. e) del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 51/2018.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal RPCT, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui al regolamento (UE) 2016/679. Idonee informazioni ai segnalanti e alle persone coinvolte sul trattamento dei dati sono pubblicate in un'apposita sezione dedicata del sito web istituzionale dell'Ente (Amministrazione trasparente - Altri Contenuti).

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione - da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità - non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC, i presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, i soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne nonché le procedure sono pubblicati in un'apposita sezione dedicata del sito web istituzionale dell'Ente (Amministrazione trasparente - Altri Contenuti).

Tutto il personale dipendente dell'Ente ha avuto modo di conoscere le principali novità normative sui canali di segnalazione e sulle tutele in occasione della fruizione del corso di formazione obbligatorio sulla disciplina Whistleblowing promosso dalla Fondazione IFEL.

In ogni contratto del Comune di Verona con soggetti terzi viene inserita apposita clausola informativa per gli Operatori Economici.

N) Formazione del personale

La formazione rappresenta una delle principali misure di prevenzione finalizzata a creare le condizioni per la consapevolezza del personale in ordine alle disposizioni di contrasto a fenomeni di corruzione nonché per l'acquisizione/condivisione di principi etici di riferimento.

La formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono obiettivo primario e condiviso.

Nel corso dell'anno 2024 sono stati proposti al personale specifici corsi promossi dalla Fondazione IFEL in materia di "Misure di prevenzione etiche e di comportamento", "La gestione del rischio di corruzione e le misure di prevenzione e "Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo".

Con riferimento alla formazione in materia di Codice di comportamento, sono state attivate iniziative formative sia con l'ausilio della piattaforma IFEL (Corso "Misure di prevenzione etiche e di comportamento"), sia organizzate internamente per la diffusione e conoscenza del nuovo Codice di comportamento dell'Ente. Con riferimento alla formazione interna, nei mesi di ottobre e novembre 2024, si sono tenute sessioni sui contenuti del nuovo Codice, rivolte al personale dipendente, con particolare attenzione al personale di recente assunzione ed al personale non dotato di postazione fissa, allo scopo di garantire la massima diffusione e consapevolezza.

Per l'anno 2025 saranno proposti ulteriori specifici corsi promossi dalla Fondazione IFEL in materia di antiriciclaggio e anticorruzione, ad esempio "Riciclaggio e anticorruzione: due fenomeni che si intersecano, un sistema di monitoraggio" e "Il caso: un esempio pratico per comprendere meglio", nonché in materia di conflitto di interessi. Saranno, infine, organizzate ulteriori sessioni formative per la diffusione e conoscenza del nuovo Codice di comportamento dell'Ente.

O) Antiriciclaggio

Il PNA 2022, in linea con i precedenti atti di indirizzo, ribadisce l'importanza per le pubbliche amministrazioni di adottare, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i, le misure di prevenzione del riciclaggio. In particolare, evidenzia come tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, siano da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico e possano dare, nell'attuale momento storico, un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR.

Al fine di adempiere al dovere di comunicare alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) dati e informazioni concernenti operazioni sospette, le Pubbliche Amministrazioni devono:

- effettuare una preliminare attività di mappatura e di analisi dei propri processi, al fine di individuare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di venire a contatto con fattispecie di riciclaggio;
- adottare procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a gestire e mitigare i rischi cui gli uffici pubblici sono esposti;
- adottare misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie sospette da comunicare alla UIF.

I suddetti doveri di comunicazione antiriciclaggio si applicano agli uffici delle Pubbliche Amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito di:

- a. procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessioni;
- b. procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c. procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Come previsto dalla norma, la UIF, con apposite istruzioni, ha individuato i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette (*cfr. Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni del 23/04/2018*).

Nell'ambito delle suddette istruzioni, si chiede alle Pubbliche Amministrazioni di individuare, con provvedimento formalizzato, un "gestore" quale soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni alla UIF. Inoltre, al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle

informazioni, la UIF considera quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e i relativi approfondimenti la persona individuata quale “gestore” e la connessa struttura organizzativa indicate in sede di adesione al sistema di comunicazione on-line.

Tenendo conto delle indicazioni contenute all'art. 6, comma 5, del Decreto Ministero Interno del 25 settembre 2015 e quelle fornite da ANAC con il PNA 2016, con decreto del sindaco n. 40 del 22 gennaio 2018, presso il Comune di Verona era stato individuato il “gestore” nella persona del precedente RPCT, in ragione della continuità esistente tra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e l'utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio ai fini di contrasto della corruzione.

Nonostante le intervenute modifiche normative, in occasione dell'approvazione dei successivi PTPCT e PIAO, si è ritenuto opportuno confermare la scelta di individuare come “gestore” il RPCT dell'ente, quale garante super partes della legittimità dell'azione amministrativa. Scelta che viene tuttora confermata.

Nei casi di impedimento, assenza temporanea o conflitto di interessi del gestore, le funzioni vicarie sono svolte dal Vicesegretario Generale.

Come già previsto nei precedenti PIAO, a supporto del gestore si conferma, senza ulteriori provvedimenti, la costituzione di un apposito Gruppo Operativo Antiriciclaggio, costituito dal Direttore Generale, dai Coordinatori di tutte le Aree, dal Comandante della Polizia Locale e dal Dirigente della Direzione Avvocatura Civica, che si riunisce in occasione del Comitato di Direzione, salvo la necessità di prevedere la convocazione di sedute straordinarie. All'ordine del giorno del suddetto Comitato sarà sempre prevista la valutazione di eventuali operazioni sospette.

I componenti del Gruppo Operativo Antiriciclaggio hanno il compito di:

- mantenere aggiornata la mappatura dei processi di propria competenza al fine di individuare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio;
- valutare e mitigare i rischi;
- effettuare, utilizzando appositi indicatori di anomalia, l'istruttoria delle operazioni sospette da sottoporre all'attenzione del gestore durante il Comitato di Direzione.

Il gestore, avvalendosi della completa ed esaustiva istruttoria predisposta dal relatore competente per ambito e rappresentata in seno al Comitato di Direzione, prende le decisioni in materia di comunicazione di operazioni sospette ed effettua le comunicazioni alla UIF.

Nell'allegato 1 “*Mappatura dei processi e obblighi di pubblicazione*” del PIAO 2024-2026 è stato previsto nei processi o procedimenti precedentemente illustrati l'evento di rischio “*Operazioni sospette di riciclaggio*” con la relativa misura di prevenzione del rischio “*Informazione tempestiva al Gestore delle Segnalazioni di Operazioni Sospette di riciclaggio in caso di riscontro di indicatori di anomalia*”.

In occasione del Comitato di Direzione del 20 gennaio 2023 si è data comunicazione del modello di organizzativo interno in materia di antiriciclaggio adottato dal Comune di Verona e sono stati illustrati i presidi antiriciclaggio da porre in essere. In un successivo incontro del 16 giugno 2023 sono stati condivisi e illustrati gli indicatori di anomalia (di cui alla comunicazione UIF del 23 aprile 2018), opportunamente rappresentati in modalità di check-list, quale utile strumento a supporto dell'individuazione di eventuali operazioni sospette di riciclaggio.

MISURA PROPOSTA IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO

FASI ATTUAZIONE TEMPI REALIZZAZIONE RESPONSABILE

1) istruttoria eventuali

operazioni sospette tempestiva Gruppo Operativo Antiriciclaggio

2) decisione e

comunicazione UIF tempestiva Gestore

P) 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 misure organizzative volte a:

- garantire la tracciabilità delle operazioni e una codificazione contabile adeguata all'utilizzo delle risorse del PNRR;
- individuare i soggetti realizzatori nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di appalti e/o di partenariato;
- svolgere i controlli di legalità e i controlli amministrativo-contabili previsti dalla legislazione vigente per garantire la regolarità delle procedure e delle spese sostenute, prima di rendicontarle all'Amministrazione centrale titolare degli interventi;
- rispettare gli obblighi connessi al monitoraggio dello stato di avanzamento fisico, finanziario e procedurale del progetto e di eventuali *target* e *milestone* ad esso associati;
- effettuare la conservazione e la tenuta documentale di tutti gli atti connessi all'attuazione dell'intervento, avvalendosi del sistema informativo *ReGiS*.

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 organizzative finalizzate a:

- affiancare e supportare l'azione amministrativa garantendo il massimo coinvolgimento delle strutture dell'Ente nell'attuazione dei diversi progetti nel rispetto dei principi PNRR, delle condizionalità associate alle diverse misure, delle milestone e dei target, delle regole previste per l'ammissibilità delle spese alla rendicontazione;
- assicurare l'implementazione delle specifiche modalità di contabilizzazione delle risorse del PNRR ed il rispetto delle scadenze previste per le fasi di progettazione, attuazione e rendicontazione degli interventi;
- garantire che il sistema di gestione e controllo del PNRR a livello di ente sia realizzato nel rispetto del vigente sistema amministrativo di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e ai relativi decreti attuativi, implementando la sinergia ed il flusso di informazioni tra le strutture dedicate agli interventi PNRR e il RPCT;
- individuare misure di regolazione finalizzate a disciplinare le competenze, i rapporti e i flussi di informazione tra i diversi soggetti della governance locale con riguardo alle varie fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione degli interventi PNRR.

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 il sistema di Governance sono stati inoltre definiti i criteri per l'individuazione del soggetto "interno" all'amministrazione deputato all'attività di controllo e verifica per la predisposizione delle check list e attestazioni richieste dall'Amministrazione Titolare in fase di monitoraggio e rendicontazione.

Tra le misure di prevenzione assumono particolare rilievo quelle volte a prevenire, individuare ed evitare conflitti di interessi.

Alle specifiche disposizioni dettate a livello nazionale (al riguardo art. 16 del Codice dei Contratti Pubblici), la normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR (art. 22 del Regolamento UE 241/2021 "Regolamento relativo al dispositivo per la ripresa e la resilienza"), al fine di prevenire situazioni di conflitto di interessi, stabilisce specifiche misure imponendo agli Stati membri l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi".

Le predette misure fissate a livello europeo sono state recepite dallo Stato italiano in specifiche disposizioni normative oltre che in alcuni atti adottati dal MEF, dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Servizio centrale per il PNRR. In particolare, nelle Linee Guida del MEF,

anneesse alla circolare n. 30/2022, è stata posta grande attenzione proprio alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le indicazioni fornite nelle su indicate linee guida, viene segnalata quella che prevede oltre all'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione da parte dello stesso titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi.

Dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse devono essere rilasciate anche dal personale interno ed esterno direttamente coinvolto nella procedura di selezione dei contraenti, attivando così un sistema di dichiarazioni quale principale misura per la gestione del conflitto di interessi. In particolare, mentre per i contratti che non utilizzano i fondi PNRR è prevista una dichiarazione da rendere solo al momento dell'attribuzione dell'incarico, per i contratti che utilizzano i fondi PNRR, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, è previsto che i dipendenti forniscano un aggiornamento della dichiarazione per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, con le informazioni significative in merito all'assenza di conflitto di interessi in relazione all'oggetto dell'affidamento. Dichiarazione analoga è richiesta anche dopo l'apertura delle offerte, momento in cui è conoscibile il titolare effettivo dell'operatore economico.

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.

In materia di conflitto di interessi, i RUP degli interventi PNRR devono rispettare le indicazioni fornite dalle suindicate linee guida, in particolare presidiando l'obbligo di astensione del personale dal partecipare a decisioni o svolgere attività in situazione di conflitto di interessi (anche potenziale), nonché effettuando verifiche a campione delle dichiarazioni acquisite, mediante la consultazione delle banche dati nazionali disponibili.

Q) La Trasparenza

Trasparenza e tutela dei dati personali

Come precisato nel PNA 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), alla Trasparenza viene attribuito un ruolo di primo piano, in quanto «*concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di egualianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività*

amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che “la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa”.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, del d.lgs. 33/2013).

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36, della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 “integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione”.

La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge 190/2012 “la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione” e che le modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di “tutelare i diritti dei cittadini” e “promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa”».

In tema di bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, la Corte Costituzionale ha riconosciuto che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato».

Pertanto, precisa il PNA 2019, «fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di egualianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e

quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)».

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, co. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (cfr. Art. 37 del Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n. 679 – GDPR e Parte IV, § 7. "I rapporti del RPCT con altri organi dell'amministrazione e con ANAC") svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR)".

La sezione “Amministrazione trasparente”

Con la Legge n. 190/2012 la trasparenza amministrativa ha assunto un ruolo fondamentale per prevenire e contrastare la corruzione con la conseguente necessità per le amministrazioni di prevedere una adeguata programmazione.

Con il d.lgs. n. 97/2016, poi, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato integrato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, divenuto Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) e oggi integrato nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

La delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 ha delineato la previsione di una apposita sezione dedicata alla trasparenza come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale di questa sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della individuazione trasmissione e pubblicazione dei dati. È possibile indicare al posto del nominativo, la posizione ricoperta, purché il nominativo sia chiaramente individuabile nell'organigramma dell'ente. In tale sezione, inoltre, vanno indicati i termini di scadenza entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione dei dati, in relazione alla

periodicità fissata dalle norme, nonché la periodicità del monitoraggio di primo livello a cura del responsabile dell'individuazione dei dati oggetto di pubblicazione, come indicato nell'Allegato n. 2 del PNA 2022.

Dati oggetto di pubblicazione - Elenco degli obblighi di pubblicazione

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. n. 36/2023, hanno acquisito efficacia dal 1 gennaio 2024 le disposizioni normative in merito alla *“digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti”*.

Conseguentemente, Anac con la delibera n. 264 del 20/06/2023, successivamente modificata dalla delibera n. 601 del 19/12/2023, ha delineato diversamente la struttura della sottosezione “Bandi di Gara e Contratti”, prevedendo le seguenti semplificazioni:

- la pubblicazione tramite collegamento ipertestuale alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC;
- la pubblicazione dell'elenco delle soluzioni tecnologiche di cui all'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 36/2023, utilizzate ai fini della propria attività (pubblicazione tramite collegamento alla piattaforma Sintel e al Portale Acquisti in Rete Pa);
- la pubblicazione di tutte le informazioni, dati e atti che devono essere pubblicati senza invio alla BDNCP, come previsto nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 264/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601/2023.

È stata, quindi, creata la nuova sottosezione Bandi di Gara e Contratti da utilizzare per i nuovi affidamenti pubblicati a partire dal 1 gennaio 2024.

Come indicato nel d.lgs. n. 33/2013 e nelle Linee Guida ANAC n. 1310/2016, il Comune di Verona pubblica per ogni singolo obbligo, compreso nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione, i nomi dei soggetti Responsabili rispettivamente dell'individuazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

L'Elenco comprensivo di tali nominativi (associati al ruolo ricoperto ricavabile dall'Organigramma, dall'Elenco dei Dirigenti, dei Titolari di Elevata Qualificazione e dei Referenti della Comunicazione), viene pubblicato nell'apposita sezione del portale.

Nel corso del 2024 è stata, implementata la pagina di Amministrazione Trasparente “Attuazione misure PNRR” (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) con link a pagine relative ai provvedimenti relativi ai progetti PNRR.

Questa pagina, è stata, altresì, collegata alla pagina dei progetti PNC (Programmi di investimenti finanziati con fondi del Piano Nazionale Complementare).

Così come previsto dall'art. 2, comma 5, lett. a) del d.lgs n. 103 del 12/07/2024, che ha introdotto il nuovo art. 23-bis del d.lgs 33/2013, è stata creata nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito del Comune di Verona la sottosezione “Controlli sulle attività economiche”.

In questa nuova sottosezione è pubblicato l'elenco degli obblighi e degli adempimenti (oggetto delle attività di controllo) che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche, con l'indicazione anche degli obblighi/adempimenti eliminati.

E' stata, inoltre, implementata la pagina "Servizi pubblici locali di rilevanza economica" con la pubblicazione di 2 servizi: "Servizio di manutenzione del verde pubblico" e "Servizio pubblico locale di gestione integrata dei rifiuti urbani", e con la pubblicazione della "relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale".

Nel corso del 2024 è stato, infine, effettuato un costante monitoraggio sugli adempimenti degli uffici in materia di trasparenza, secondo la tempistica definita d'intesa con i Dirigenti e tempestivamente richiamata tramite apposite comunicazioni.

Sono stati, inoltre, riscritti gli editoriali di alcune sottosezioni, standardizzando le modalità di scrittura dei testi.

Anche per l'anno 2025 saranno effettuate puntuali attività di monitoraggio secondo le scadenze indicate nell'elenco degli obblighi di pubblicazione su tutti gli obblighi ed annuale a campione a cura del Nucleo di valutazione, come previsto per legge e dalle apposite deliberazioni ANAC con l'aiuto del Gruppo di supporto del RPCT.

Da ultimo si evidenzia che è stato dato incarico alla Direzione ICT e Trasformazione Digitale di condividere con la ditta incaricata della riorganizzazione del nuovo portale del Comune di Verona i nuovi schemi di pubblicazione approvati con deliberazione dell'Anac n. 495 del 25 settembre 2024. Gli schemi approvati riguardano l'utilizzo delle risorse pubbliche (all.1), l'organizzazione delle pubbliche amministrazione (all. 2), i controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (all.3). Sono state, inoltre, approvate le istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs 33/2013 (all. 4).

Formati di pubblicazione

ANAC, con la delibera annuale relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, detta precise indicazioni sui formati di pubblicazione da utilizzare.

L'ultima delibera pubblicata in materia è la n. 201/2022 (Allegato 5) e la faq 3.4, in aggiunta alle istruzioni presenti nell'applicativo per l'attestazione degli OIV.

Nella faq 3.4 pubblicata sul sito di Anac (nell'elenco aggiornato il 12 giugno 2024) si evince che "Per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la ridistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Pubblicazione dati ulteriori

Il Comune di Verona, inoltre, in esecuzione delle indicazioni contenute negli Atti di indirizzo del Consiglio Comunale (deliberazioni n. 64 del 20 dicembre 2018, n. 63 del 19 dicembre 2019 e n. 2 del 21 gennaio 2021), pubblica dati ulteriori, rispetto a quelli previsti come obbligatori concernenti, ad esempio nella sottosezione “Altri contenuti - Dati ulteriori”:

- Procedimenti autorizzativi relativi alle infrastrutture di comunicazione elettronica;
- Elenchi dei Provvedimenti di Autorizzazione Paesaggistica rilasciati (ex comma 13 art. 146 d.lgs 42/2004);
- Attuazione misure PNC” collegata ad “Attuazione misure PNRR”;
- Rappresentanti del Consiglio in enti, associazioni e commissioni;
- Organismi e commissioni;
- Relazione di inizio mandato;
- Gestore per la Valutazione delle Operazioni Sospette di Riciclaggio;
- Revisori dei conti;
- Relazioni controllo di regolarità amministrativa degli atti;
- Dati dei contratti di comodato modale per la celebrazione dei matrimoni civili;
- Collegi dei Revisori e dei Sindaci;
- Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dal Codice della strada e loro utilizzo;
- Costi auto utilizzate dal Comune di Verona;
- Relazione di fine mandato;
- Statistiche visualizzazioni delle sezioni di "Amministrazione Trasparente";
- Rendiconti Gruppi consiliari;
- Bilancio Consolidato del Comune di Verona;
- Report sulle società controllate dal Comune di Verona;

- Adesione al nuovo Protocollo di Legalità ai fini della prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture della Regione Veneto e Uffici Territoriali del Governo (deliberazione di Giunta n. 103 del 23 marzo 2020);

Inoltre, in altre sezioni principali:

- nella sezione “Sovvenzioni contributi sussidi e altri vantaggi economici”: gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo anche inferiore a mille euro;
- nella sezione “Enti controllati”: i curricula di tutti i candidati nei procedimenti di nomina dei rappresentanti del Comune negli enti.

Durata pubblicazione dati

In ordine alla durata degli obblighi di pubblicazione, gli uffici provvedono a spubblicare, ai sensi di legge e secondo le indicazioni fornite con la circolare interna n. 46 del 31 ottobre 2018, i dati ed i documenti pubblicati in “Amministrazione Trasparente”, per i quali sia scaduto il termine di legge per la pubblicazione.

Accesso civico semplice e generalizzato: Registro degli Accessi

Come disposto dal d.lgs. n. 97/2016, dalle Linee Guida ANAC n. 1309 e n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dalla Circolare n. 2 del 30 maggio 2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Comune di Verona ha istituito il “Registro degli accessi” relativo alle istanze di accesso civico semplice e generalizzato, riportante l’“Elenco delle richieste di accesso con indicazione dell’oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione”.

Tale registro viene aggiornato con cadenza trimestrale.

Con circolari n. 15 del 2 maggio 2017 e n. 26 del 4 luglio 2017 sono state date precise disposizioni a tutti gli uffici per la protocollazione nell'applicativo informatico delle istanze di accesso civico generalizzato, in modo da consentire una estrazione diretta dei dati soggetti a pubblicazione.

Nella pagina dedicata in Amministrazione Trasparente all'accesso civico sono disponibili le informazioni sugli uffici ai quali presentare le istanze di accesso, la modulistica da utilizzare, le modalità di trasmissione, le informazioni per presentare eventuale richiesta di riesame ed eventuali rimedi giurisdizionali esperibili in caso di diniego.

2.3.5 Altre misure di prevenzione della corruzione

R) La gestione dei rifiuti

Il Comune di Verona riveste il ruolo contemporaneo di Ente Locale e di Autorità di Bacino 'Verona Città', in quanto gli ambiti territoriali coincidono.

Con D.C.C. n. 65 del 10/12/2015 è stata approvata, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 138/2011, come modificato dall'art. 1, co. 609 lett. a) della L. n. 190/2014, l'adesione del Comune di Verona al Consiglio di Bacino 'Verona Città', procedendo alla sua costituzione, dando atto che il Consiglio di Bacino 'Verona Città' opererà in nome e per conto del Comune per lo svolgimento delle attività connesse alle funzioni di programmazione, organizzazione, affidamento e controllo del servizio pubblico di gestione integrata dei rifiuti urbani nel bacino territoriale di Verona Città, e stabilendo, in conformità alla deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1145 del 01/09/2015, l'organizzazione delle funzioni attribuite al Consiglio di Bacino.

La Direzione dell'Ufficio di Bacino, cui è preposto un Dirigente con responsabilità organizzativa e gestionale dell'Ufficio stesso, presidia le misure anticorruzione necessarie.

L'Ente di Bacino ha un ruolo centrale nella gestione del servizio di raccolta, trasporto e trattamento dei rifiuti urbani, attribuito dalla L.R. Veneto n. 52/2012 e dal Piano d'Ambito Regionale (D.G.R. n. 988/2022), in quanto gli sono affidati vari compiti, tra cui:

1. l'individuazione e l'attuazione delle politiche e delle strategie volte a organizzare il servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani, per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale;
2. l'indizione della procedura di affidamento del servizio di raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani;
3. l'approvazione e stipulazione del Contratto di servizio e della Carta della qualità del servizio, regolante i rapporti con i soggetti gestori dei rifiuti urbani;
4. la determinazione dei livelli di imposizione tariffaria del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani;
5. la vigilanza sulla corretta erogazione del servizio da parte del gestore;
6. l'individuazione degli obiettivi di raccolta differenziata e delle relative modalità attuative, finalizzate al raggiungimento delle percentuali di cui all'art. 205 del D.Lgs. n. 152/2006 e s.m.i.

Affidamento in house

Il Consiglio di Bacino 'Verona Città' ha il compito di affidare il servizio di igiene urbana (punto 3 sopra citato) e di concludere il relativo contratto con il gestore.

In data 19/09/2019 il Consiglio Comunale di Verona ha approvato due mozioni, la n. 1280 e la n. 1323, aventi ad oggetto la proposta di affidamento in house dei servizi di igiene urbana e di manutenzione del verde pubblico.

Con deliberazione n. 20 del 13/04/2022, esecutiva e dotata del parere dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria ex art. 239 comma 1 lettera b) n. 3 del d.lgs. n. 267/2000, il Consiglio Comunale ha approvato una complessa operazione, che prevedeva la costituzione di una NewCo a totale partecipazione diretta del Comune di Verona, quindi in controllo pubblico, denominata "AMIAVR S.p.A.", che avrebbe acquisito il 100% della Società AMIA Verona S.p.A. Una volta acquisito il 100% di AMIA Verona S.p.A. da parte della NewCo comunale, si sarebbe proceduto alla fusione inversa di AMIAVR S.p.A. in AMIA Verona S.p.A., la quale a sua volta avrebbe adeguato lo Statuto per avere le caratteristiche di società *in house providing*.

La NewCo AMIAVR S.p.A. è stata costituita in data 01/12/2022 e, a seguito della deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 23/11/2023, la stessa ha provveduto ad acquistare in data 29/11/2023 AMIA Verona S.p.A., Soggetto Gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani del Comune di Verona. Con lo stesso provvedimento, veniva data evidenza della necessità, una volta perfezionato l'acquisto, di procedere all'immediato affidamento diretto dei servizi di igiene urbana (e di gestione del verde pubblico) direttamente ad AMIA Verona S.p.A. mediante l'istituto dell'*in house providing* c.d. "a cascata", ponendo altresì in essere le attività preliminari necessarie per addivenire alla fusione inversa tra le due Società.

Amia Verona Spa ha provveduto, nel mese di maggio 2024, a trasmettere al Consiglio di Bacino Verona città l'offerta per l'affidamento del servizio di gestione dei rifiuti urbani, corrispondente alle linee programmatiche del Piano d'Ambito approvato dallo stesso ente nel 2023, e comprensiva di Piano Industriale e PEFA (Piano Economico Finanziario di Affidamento ex ar. 8 all. A Deliberazione Arera 3 agosto 2023 385/2023/R/RIF), successivamente asseverato nel mese di luglio 2024.

Secondo costante giurisprudenza, anche in assenza di specifici vincoli di legge, la scelta di ricorrere all'autoproduzione in house dei servizi deve essere sorretta da idonea motivazione, in ossequio ai generali principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa nonché ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. n. 241/1990; inoltre, il d.lgs. 23 dicembre 2022, n. 201, entrato in vigore il 31 dicembre 2022, ha introdotto una serie di disposizioni normative volte al riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica. In particolare, all'articolo 14 comma 3 è prevista, riguardo alla scelta della modalità di gestione di un servizio, la redazione di una apposita relazione in capo all'ente affidante, mentre all'articolo 17 è prevista, riguardo alla scelta dell'affidamento del Servizio a Società in house, la redazione di una motivazione qualificata e rafforzata in capo all'ente affidante.

La relazione di cui all'articolo 14 c. 3 del d.lgs. n. 201/2022 è stata redatta, anche con il supporto di autorevoli professionisti esterni, in conformità allo schema-tipo predisposto dall'ANAC e sottoposta al Consiglio Comunale in veste di Assemblea di Bacino che l'ha approvata con deliberazione n. 57/2024, esecutiva, avente ad oggetto: *"Scelta della modalita' di gestione per l'affidamento del servizio integrato dei rifiuti urbani ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23/12/2022, n. 201"*.

La relazione illustrativa della motivazione qualificata ai fini dell'affidamento in house del servizio pubblico locale di gestione integrata dei rifiuti urbani alla società in house AMIA S.p.A. di cui all'articolo 17 del d.lgs n. 204/2022 è stata approvata con deliberazione, n. 62/2024, esecutiva, avente ad oggetto: *"Consiglio di Bacino Verona Città: affidamento "in house providing" del servizio integrato dei rifiuti urbani ad Amia Verona S.P.A. ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 23/12/2022, n. 201"* C.U.P.: I31E24000200004". Anche in questo caso il documento è stato redatto in conformità allo schema-tipo predisposto da ANAC.

Il più volte citato d.lgs. n. 201/22 inerente al riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, dispone la pubblicazione senza indugio degli atti di affidamento, delle relazioni e del contratto di servizio sul sito istituzionale dell'Ente affidante e sul portale di Anac, nell'apposita sezione denominata «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica – Trasparenza SPL». Il contratto di servizio può essere stipulato decorsi sessanta giorni dall'avvenuta pubblicazione della deliberazione di affidamento alla società in house sul sito di ANAC.

La pubblicazione degli atti assunti dal Consiglio di Bacino Verona città è stata eseguita in data 3/12/2024 e non sono pervenuti rilievi.

Il contratto di servizio, avente la durata di 15 anni decorrenti dal 01/01/2025 e fino al 31/12/2029, è stato pertanto stipulato in data 18 dicembre 2024 da notaio appositamente incaricato.

Attività programmate

Il Consiglio di Bacino 'Verona Città' nel corso del 2025 sarà impegnato, tra gli altri, in tre procedimenti strategici fondamentali:

1) Predisposizione del piano dei controlli e sua messa in atto

Ai sensi dell'art. 17.1 dell'Allegato A alla deliberazione Arera 385/2023/r/rif, l'Ente Territorialmente Competente (che, nel territorio del Comune di Verona è appunto il Consiglio di Bacino Verona Città) predispone annualmente ai sensi delle disposizioni dell'articolo 28 del d.lgs n. 201/22, il programma di controlli finalizzato alla verifica del corretto svolgimento delle prestazioni affidate, tenendo conto della tipologia di attività, dell'estensione territoriale di riferimento e dell'utenza a cui i servizi sono destinati. I commi 2 e 3 del medesimo art. 17, definiscono i contenuti del programma dei controlli, prevedendo che il programma individui l'oggetto e le modalità di svolgimento dei controlli, includa la verifica dei dati registrati e comunicati dal gestore all'ente territorialmente competente, anche nell'ambito dell'attuazione della regolazione pro-tempore

vigente e, infine, che rientri nell'ambito di controlli anche la verifica della piena rispondenza tra i beni strumentali e loro pertinenze, necessari per lo svolgimento del servizio.

Nel corso del 2025 dovranno essere assegnate al Consiglio di Bacino le necessarie risorse e competenze finalizzate alla predisposizione del piano dei controlli e alla sua messa in atto, che dovrà comprendere, oltre ai controlli dei registri del TQRIF, l'analisi del sistema informativo e sopralluoghi diretti sul territorio.

2) Gestione del contratto di servizio e attività ulteriori

Il Contratto di servizio stipulato il 18 dicembre 2024 prevede la possibilità, per il Consiglio di Bacino, di affidare attività ulteriori rispetto a quelle contenute nel disciplinare tecnico.

Tali attività ulteriori, contemplate in specifica tabella allegata al contratto di servizio, si possono riferire sia ad attività esterne al perimetro regolato, che ad attività esterne al ciclo integrato dei rifiuti urbani. In tale caso, sarà necessario integrare opportunamente il contratto di servizio.

3) Revisione straordinaria del Piano Economico Finanziario

Come già previsto a pagina 4 della Relazione di accompagnamento al Piano Economico Finanziario 2024-2025 allegata alla deliberazione consiliare n. 28 del 21/5/2024 ad oggetto: “Consiglio di Bacino Verona città – aggiornamento biennale della predisposizione tariffaria per gli anni 2024-2025 del servizio di gestione dei rifiuti urbani ai sensi dell’art. 8 deliberazione Arera n. 363/2021/r/rif.”, e richiamato nelle deliberazioni consiliari n. 57/2024 e 62/2024, una volta sottoscritto il nuovo contratto di affidamento, si dovrà operare una revisione straordinaria del PEF 2025 , ai fini del suo adeguamento al perimetro dei nuovi servizi affidati, con conseguente aggiornamento degli stanziamenti di bilancio, entro i termini di legge, e quindi entro il mese di aprile 2025.

Da sottolineare l'avvenuta approvazione, da parte di Arera, della revisione infra-periodo nonché dell'aggiornamento biennale 2024- 2025 proposti dal Consiglio di Bacino “Verona Città” per il Servizio di Gestione Integrata dei rifiuti sul territorio del Comune di Verona (deliberazione 5 novembre 2024 463/2024/r/rif).

S) 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:

- la richiesta della presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare, il quale consenta di verificare non soltanto la fattibilità dell'intero programma di interventi, ma anche l'adeguatezza degli oneri economici posti in capo agli operatori;
- può poi risultare opportuno acquisire 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"*:

"...1. I procedimenti amministrativi e gli atti a formazione progressiva afferenti agli accordi di pianificazione comunque denominati, l'affidamento di contratti pubblici, la loro stipula e la loro esecuzione - in quanto previsti dal Piano degli Interventi e dalle sue varianti – aventi per oggetto lavori, servizi e forniture, e contratti attivi, esclusi, in tutto o in parte, dall'ambito di applicazione oggettiva del Codice degli Appalti di cui al Decreto Legislativo 50/2016 e s. m.i., avvengono, a norma dell'art. 4 del predetto Codice, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, tutela dell'ambiente ed efficienza energetica. 2. Gli operatori economici proponenti, attuatori ed esecutori sono esclusi dagli affidamenti e dall'esecuzione di accordi di pianificazione e/o contratti pubblici e convenzioni di cui al precedente comma qualora rientrino nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 80 del decreto legislativo 50/2016".

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

La Prefettura di Verona in data 2 luglio 2019, con mail acquisita al protocollo comunale n. 225316 del 2 luglio 2019, ha espresso il proprio nulla osta. 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" nel testo che segue:

Art. 7 bis - Disposizioni per favorire la trasparenza e legalità negli accordi.

1. Con riferimento ai soggetti privati che propongono o partecipano agli accordi di cui agli articoli 6 e 7, di valore superiore ad euro 150.000,00, ai fini di prevenire i tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore edilizio, il Comune o l'ente promotore l'accordo acquisisce l'informazione antimafia di cui all'articolo 84, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136.

Pertanto, con determinazioni dirigenziali nm. 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.

Le procedure attuate all'interno dell'Area del Territorio 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".

Per effetto dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e delle abrogazioni conseguenti le verifiche di cui all'art. 80 del d.lgs. n. 50/2016 attualmente sono svolte ai sensi dell'art. 94 e 95 del d.lgs. n. 36/2023.

T) Adesione all'Associazione Avviso Pubblico

Il Comune di Verona aveva aderito già nel 2018 all'associazione fra Enti locali Avviso Pubblico, condividendo pienamente gli scopi dell'Associazione ed approvando l'Atto Costitutivo, lo Statuto e la Carta d'Intenti.

Tale adesione verrà rinnovata anche per l'anno 2025, 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.

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

Nel corso dell'anno 2024 la Direzione Partecipate è stata impegnata in numerose attività di studio a supporto dell'Amministrazione e finalizzate alla predisposizione, per quanto di competenza, dei provvedimenti inerenti all'efficiente gestione delle partecipazioni del Comune in società ed enti.

In particolare, con riferimento al Processo 12 dell'Area Risorse Economiche di cui all'Allegato 1 del PIAO 2024-2026, si segnala che sono state correttamente svolte le istruttorie e sono state predisposte le proposte relative alle seguenti deliberazioni:

- AGEC – Approvazione del Budget economico di previsione anno 2024 e triennale 2024-2026 (deliberazioni del C.d.A. n. 92 e n. 93 del 10/10/2023) (D.C.C. n. 30 del 09/05/2024);
- AGEC – Approvazione del Bilancio consuntivo 2023 (deliberazione del C.d.A. n. 31 del 26/03/2024) (D.C.C. n. 44 del 11/07/2024);
- Fondazione M. Bentegodi – Adeguamento dello Statuto della Fondazione Marcantonio Bentegodi alla normativa sportiva introdotta con D. Lgs. n. 36 del 28/02/2021, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo (D.C.C. n. 41 del 27/06/2024).

Inoltre, la Direzione Partecipate ha supportato la Direzione Generale nell'istruttoria e nella predisposizione delle seguenti deliberazioni:

- Ricognizione periodica dei servizi pubblici locali di rilevanza economica ex art. 30 del D.Lgs. n. 201/2022 "*Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica*". Definizione del perimetro di applicazione della norma (D.G.C. n. 1118 del 05/11/2024);

- Ricognizione periodica della situazione gestionale dei servizi pubblici locali di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 201/2022 “*Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica*”. Approvazione della Relazione di ricognizione anno 2023 (D.G.C. n. 1240 del 03/12/2024).

Per completezza, si rammenta che fino al 27/08/2024 la Direzione Partecipate ha svolto tutte le attività inerenti anche all'Autorità di Bacino Rifiuti, che in tale data, con deliberazione della Giunta Comunale n. 832, è stata scorporata per costituire la nuova Direzione Consiglio di Bacino Rifiuti (A85), posta alle dirette dipendenze del Sindaco. Fino al 27/08/2024 sono stati predisposti i seguenti provvedimenti:

- Consiglio di Bacino “Verona Città” – Presa d’atto della continuazione del servizio digestione integrata dei rifiuti urbani da parte di AMIA Verona S.p.A. nelle more dell'affidamento *in house* dello stesso (art. 204 del D. Lgs. n. 152/2006) (D.G.C. n. 275 del 19/03/2024);
- Consiglio di Bacino “Verona Città” – Aggiornamento biennale della predisposizione tariffaria per gli anni 2024-2025 del servizio di gestione dei rifiuti urbani ai sensi dell'art. 8 deliberazione ARERA n. 363/2021/r/rif. (D.C.C. n. 28 del 30/04/2024);
- Consiglio di Bacino “Verona Città” – Deliberazione ARERA 3 agosto 2023 385/2023/r/rif. – Recepimento disposizioni ARERA sul contratto di servizio raccolta, trasporto, avvio a smaltimento e recupero rifiuti urbani (D.G.C. n. 754 del 23/07/2024).

Il Servizio Operazioni Societarie Straordinarie è stato inoltre impegnato nell’istruttoria per la completa revisione dello Statuto di AGEC e nella predisposizione della relativa proposta di deliberazione, di prossima approvazione da parte del Consiglio Comunale.

È stato inoltre svolto uno studio relativo alla proposta di modifica dello Statuto di Autostrada del Brennero S.p.A., sottoposta dalla Società ai Soci, ed è stata approntata la relativa proposta di deliberazione consiliare, poi sospesa in attesa di ulteriori valutazioni da parte del C.d.A.

Sempre con riguardo al citato Processo 12, è stata aggiornata la mappatura delle partecipazioni detenute dal Comune di Verona in società ed enti pubblici e di diritto privato (fondazioni, consorzi, associazioni), registrando per ciascuna partecipata, ove disponibili, i seguenti dati:

- anno di costituzione;
- natura giuridica;
- quota di partecipazione;
- oggetto dell’attività;
- variazioni intervenute nell’anno;
- applicabilità del D.Lgs. n. 175/2016 (TUSP) e, in caso di analisi nel Piano di razionalizzazione 2024, indicazione degli indirizzi fissati all'esito della ricognizione.

Il reperimento delle informazioni, in parte desunte dalla lettura dei bilanci d'esercizio al 31/12/2023, in parte richieste con fitta corrispondenza ai singoli organismi, ha comportato un notevole impegno, anche in considerazione del numero elevato di partecipazioni detenute dal Comune e delle operazioni di riassetto che hanno coinvolto nell'arco dell'anno diverse società del Gruppo AGSM AIM.

La revisione della mappatura ha costituito il presupposto per la predisposizione della *Ricognizione periodica delle partecipazioni societarie del Comune di Verona e Piano di razionalizzazione 2024* approvata, ex art. 20 del D.Lgs. n. 175/2016, con D.C.C. n. 82 del 12/12/2024, nonché per la definizione, secondo i criteri dell'Allegato 4/4 al D.Lgs. n. 118/2011, del Gruppo Amministrazione Pubblica (GAP), necessario per la redazione del Bilancio consolidato del Comune.

Contestualmente al *Piano di razionalizzazione 2024* (Allegato tecnico) è stata inoltre redatta e approvata, ai fini della rendicontazione prevista dall'art. 20, co. 4 del TUSP, la *Relazione di monitoraggio delle azioni di razionalizzazione* disposta con il precedente *Piano 2023*, composta da schede secondo lo schema fornito dagli *Indirizzi per gli adempimenti relativi alla Revisione e al Censimento delle partecipazioni pubbliche*, pubblicati il 20/11/2019 dalla Struttura di monitoraggio del MEF d'intesa con la Corte dei Conti, nonché dalle *Istruzioni* elaborate dai medesimi soggetti per la compilazione dei campi dell'applicativo "Partecipazioni" del Portale Tesoro, aggiornate al 22/02/2023. I modelli delle diverse schede di rilevazione sono stati di seguito ulteriormente aggiornati e ripubblicati in data 20/11/2023.

La D.C.C. n. 82 del 12/12/2024 con il relativo Allegato tecnico è stata regolarmente trasmessa alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti tramite l'Applicativo 'ConTe' in data 27/12/2024 (prot. Corte dei Conti - sez_con_Ven - sc_Ven - 0010358 - Ingresso - 27/12/2024 - 10:25.).

La medesima mappatura ha costituito, poi, la base per l'aggiornamento dei dati da pubblicare in ottemperanza all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013, nonché della Nota di aggiornamento del DUP, nel quale sono stati inseriti anche gli obiettivi gestionali per l'Azienda Speciale AGEC e per le società direttamente controllate, ai sensi dell'art. 147- *quater*, co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000.

Con riguardo specifico alle pubblicazioni ex art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013, si è anche implementata, con riferimento alle partecipazioni detenute al 31/12/2022, la pubblicazione delle singole schede di società ed enti, rese disponibili all'interno dell'area riservata dell'applicativo "Partecipazioni" del MEF - Dipartimento del Tesoro (Processo 13 dell'Area Risorse Economiche).

Sono state inoltre aggiornate le pagine web della Direzione Partecipate, in cui sono pubblicati, per piena trasparenza e immediatezza delle informazioni, gli organigrammi (aggiornati con cadenza semestrale/annuale) delle società partecipate direttamente dal Comune, delle società indirette rientranti nel perimetro della cognizione annuale ex art. 20 del TUSP e degli enti pubblici e di diritto privato partecipati; è inoltre disponibile una mappatura completa, in ordine alfabetico, di tutte le partecipazioni del Comune di Verona,

anche non ricomprese negli organigrammi di cui sopra.

Con nota P.G. n. 472137 del 19/12/2024 sono state trasmesse al RPCT l'Attestazione di 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. 6 e 7 del D.Lgs. n. 175/2016, nonché un elaborato in formato tabellare concernente:

- l'esito dei monitoraggi effettuati sui siti web delle società ed enti in controllo ai fini della verifica dell'effettiva nomina del RPCT e dell'adozione annuale del PTPCT e/o delle misure integrative del Modello 231;
- le risultanze dei controlli svolti nei confronti delle società ed enti di cui all'art. 2-bis, co. 3 del D.Lgs. n. 33/2013, in conformità a quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1134/2017 circa l'onere di adozione di misure volte alla prevenzione della corruzione e di delimitazione delle attività di pubblico interesse all'interno dei PTPCT (Processo 13 dell'Area Risorse Economiche).

Per quanto attiene, infine, al Processo 14 dell'Area Risorse Economiche relativo agli obiettivi specifici ex art. 19, co. 5 del D.Lgs. n. 175/2016 sul complesso delle spese di funzionamento fissati con D.C.C. n. 28 del 25/05/2023 per il triennio 2023-2025, si è provveduto a verificarne per ogni Società destinataria lo stato di attuazione nel 2023, attestandone con apposite note l'effettivo conseguimento e segnalando le eventuali criticità e gli inadempimenti riscontrati (P.G. n. 280875 del 24/07/2024 e n. 359475 del 01/10/2024 per AMT3 S.p.A., P.G. n. 365052 del 04/10/2024 per So.Lo.Ri. S.p.A. e P.G. n. 385365 del 18/10/2024 per AGSM AIM S.p.A. in qualità di Capogruppo).

Per quanto concerne AMIAVR S.p.A ed AMIA Verona S.p.A., considerato che l'*iter* per giungere agli affidamenti *in house* di cui alla complessa operazione disposta con D.C.C. n.20/2022 si sarebbe protratto per l'intero 2023, con la citata deliberazione consiliare n. 28/2023 si era ritenuto opportuno e ragionevole porre obiettivi a partire dal 2024, da individuarsi con successivo provvedimento.

Tuttavia, all'affidamento *in house* "a cascata" ad AMIA Verona S.p.A. si è pervenuti soltanto con le D.C.C. n. 62 del 02/10/2024 per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani e n. 63 di pari data per il servizio di manutenzione del verde pubblico; entrambi i contratti sono stati stipulati, decorsa il termine di *stand still* di cui all'art. 17, co. 3 del D.Lgs. n. 201/2022, in data 18/12/2024.

Considerato che entro i primi mesi del 2025 sarà completata l'operazione di fusione inversa di AMIAVR S.p.A. in AMIA Verona S.p.A., si è ritenuto più opportuno rinviare all'anno 2025 la fissazione di obiettivi specifici ex art. 19, co. 5 TUSP ponderati e condivisi con la rimodellata entità societaria.

V) 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.

W) 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, improntandola ai seguenti criteri generali di regolazione:

- a. trasparenza ed evidenza pubblica in senso lato delle singole iniziative;
- b. predeterminazione dei criteri per l'attribuzione di benefici, sia in generale che per singole iniziative;
- c. procedure para-concorsuali di attribuzione dei singoli benefici;
- d. competenze funzionali rispettose del principio di distinzione tra governo e gestione;
- e. 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.

Ciò premesso, si conferma che l’iter di valutazione della bozza di regolamento predisposta dagli uffici verrà attivato con il completamento della riorganizzazione prevista nel corso del secondo semestre 2025.

X) 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”, che nel corso dell’anno 2025 verrà valutata in apposito tavolo di lavoro e confronto, coordinato dall’Assessore competente.

Y) Misura specifiche dell’Area Cultura

La Direzione Musei ha 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, che nel corso dell’anno 2025 verrà valutata in apposito tavolo di lavoro e confronto, coordinato dall’Assessora competente.

2.3.6 Monitoraggio attuazione misure – Relazione annuale RPCT

Monitoraggio del RPCT

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dal Gruppo di supporto del RPCT, e 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 e modulistica

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. entro il mese di dicembre di ogni anno, 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 2024

La pubblicazione della Relazione annuale 2024, che i RPCT sono tenuti ad elaborare ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, è avvenuta il 22 gennaio 2025 nell’apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

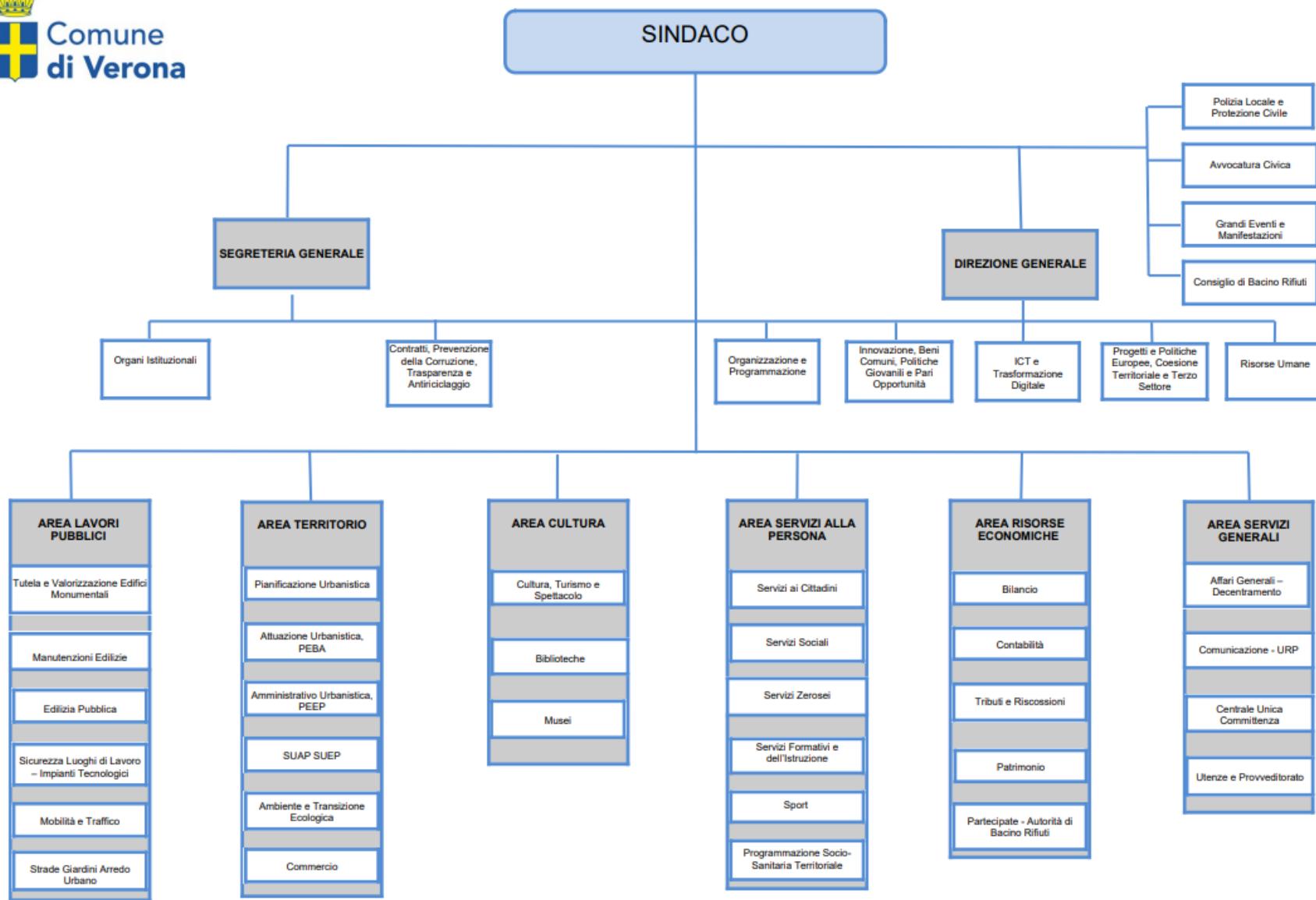
La mappatura dei processi, le misure di prevenzione del rischio e l’elenco degli obblighi di pubblicazione sono riportati nell’allegato 1.

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.



Gradazione 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. 121 in data 30/3/2021.

La pesatura delle posizioni dirigenziali è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 156 del 4 maggio 2021.

Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione

L'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 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.

La deliberazione di Giunta n.18 del 26 gennaio 2021, attualmente in vigore nelle more della ripesatura delle posizioni di elevata qualificazione conseguente alla nuova micrororganizzazione, ha definito il valore delle fasce di retribuzione di posizione organizzativa, da un minimo di 6.000 euro a un massimo di 16.000.

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.

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.

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 ottobre la rilevazione del Benessere organizzativo 2024. 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 Generale, in collaborazione con la 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

	<p>smart working rendicontare l'attività svolta in modalità agile utilizzando tale applicativo.</p> <p>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.</p> <p>Compete ai Dirigenti la validazione delle attività utilizzando l'apposito flag sull'applicativo.</p>
--	--

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

Indicatori di stato	
Competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management)	
Indicatore	Status
% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	<p>Nell'anno 2024 la Direzione Generale ha attivato i corsi di formazione per i referenti del lavoro agile.</p> <p>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.</p> <p>Nel 2025 saranno attivati ulteriori corsi di aggiornamento per i referenti.</p>
% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	<p>Nell'ambito della revisione della macro e microstruttura dell'Ente si è provveduto a una revisione complessiva dei macroprocessi sottesi ai servizi erogati.</p> <p>Entro il primo semestre 2025 entrerà in vigore la nuova microstruttura,</p>

	con relativa mappatura dei processi. Sarà completata la suddivisione dei processi per fasi, con indicazione della possibilità o meno di svolgere la fase in modalità di lavoro agile
Competenze organizzative (<i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi</i>)	
<i>Indicatore</i>	<i>Status</i>
Numero di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	Nel 2024 hanno partecipato a corsi inerenti il lavoro agile 27 referenti.
% 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>)	
<i>Indicatore</i>	<i>Status</i>
Numero di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'ultimo anno	Nel 2024 151 Dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione inerenti le competenze digitali utili al lavoro agile.
% 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.

SALUTE DIGITALE

Indicatori di stato	
Indicatore	Status
Numero di PC a disposizione per lavoro agile	100 p.c. attualmente assegnati a dipendenti già in smart working.
% di lavoratori dotati di dispositivi messi a disposizione dell'ente	15,20% da Ente e 84,80% personali (dati 2023)
Assenza/Presenza di un sistema VPN	Sistema VPN attivo
Assenza/Presenza di una intranet	Intranet presente
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Presenza di dischi condivisi, open data, applicativi accessibili da remoto (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 e delle Elevate Qualificazioni autorizzate
% Fasi di processo digitalizzate (n° di fasi di processo digitalizzate sul totale delle fasi di processo compatibili o parzialmente compatibili con lavoro agile)	62% 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	
Indicatore	Status
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 indicate 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 agile	Status 2024 <i>(i dati si basano sulla rilevazione 2024 riferita al 2023)</i>	Target 2025-2027
QUANTITA'	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali*	19%	Da definire sulla base delle risultanze del questionario 2024
	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%	Da definire sulla base delle risultanze del questionario 2024
	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	96,3%	

	Efficienza percepita da dirigenti e EQ (lavoro agile rispetto a lavoro in presenza)	Inferiore 25% analogo 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	Attivo nel 2025 su dati 2024
EFFICACIA	Quantitativa	% servizi full digital offerti dalla PA si veda circ. 2/2019 DFP- 3.2)	Attivo
		Quantità frutta (es. n. utenti serviti in determinati servizi)	Attivo
ECONOMICITA'	Riflesso	Riduzione di costi (es. straordinario / anno; buoni pasto / anno, ecc.)	Attivo nel 2025 su dati 2024

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
RESPONSABILITÀ'	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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* 	2025 attivo attivo
IMPATTO AMBIENTALE	<ul style="list-style-type: none"> • 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 / dipendente) 	2024: somministrato questionario da parte del mobility manager, report in fase di elaborazione 2025: da monitorare sulla base dei risultati 2024

		2024: 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa e di clima • POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale* 	attivo attivo

* Rilevabile con modalità proxy dagli indicatori di salute

3.2.3 Piano delle Azioni Positive

Si riporta lo status delle attività previste dal PIAO 2024-2026 e realizzate nel corso del 2024.

Obiettivi	Azione	Attività	Status
1. Favorire la crescita professionale e l'inserimento lavorativo	a) Kit di benvenuto per i nuovi assunti	Creazione di una pagina intranet dove il nuovo assunto può reperire le informazioni utili (permessi, ferie, ecc.)	Attiva la sezione Formazione. Implementazione della sezione "informazioni generali" nel 2024
	b) Curriculum on line	Diffusione della conoscenza della possibilità di inserire il proprio curriculum nella cartella	Presente la sezione "Cartella personale" sulla

		personale del portale Smart Office	piattaforma Smart Office
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
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 portafoglio dei Processi con individuazione per fasi dell'attuabilità in smart working	Processi con definizione delle fasi smartizzabili caricati su piattaforma jEnte
		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 adottato dall'ufficio di appartenenza	Già previsto nel CCDI 18/12/2023
	c) Promuovere l'esistenza del nido aziendale	Pubblicazione sulla home page della intranet di informazione sul nido aziendale	Non attivo
		Pubblicazione sulla intranet aziendale di apertura delle iscrizioni	Non attivo
5. Prevenire, riconoscere e evitare	a) Promuovere la conoscenza del	Pubblicazione dell'informativa sulla intranet e sulla pagina del CUG	Non attivo

forme di discriminazione che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo	permesso normato per la violenza di genere	Pubblicazione e aggiornamento della modulistica e della documentazione da presentare per la richiesta dei permessi	Non attivo
	b) Uso del genere nel linguaggio amministrativo	Elaborare le linee guida per la progressiva standardizzazione del linguaggio di genere	Elaborata bozza su linguaggio inclusivo, già sottoposta alla valutazione della Giunta
		Attuazione del corso formativo RIFoma MENTIS promosso dal dipartimento della funzione pubblica per il contrasto alle disuguaglianze di genere	Attuato
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
	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 (ottobre 2024), si è svolto un incontro con il CUG in cui si è condiviso il contenuto del questionario e si sono raccolte proposte e osservazioni. Il questionario 2024 è stato rielaborato anche sulla base di quanto emerso in tale sede.

Si riporta l'elenco delle azioni positive da attivare nel triennio 2025-2027, su proposta del CUG.

- **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 per la formazione delle persone con difficoltà attraverso linee di indirizzo redatte dai dirigenti .
- **PARITA' DI GENERE.** sul modulo Richiesta permessi contrattuali di legge, introduzione del permesso per le donne vittime di violenza.
- **FLESSIBILITÀ:** favorire la mobilità interna, istituendo una procedura preventiva di messa a disposizione dei posti destinati a neoassunti prima delle assegnazioni a questi ultimi.
- **DIPENDENTI NEO ASSUNTI:** Previsione di un tutor per neoassunti che li affianchi nei primi mesi lavorativi.

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 2024

Direzione	Personale
PATRIMONIO	21
CATEGORIA B	4
CATEGORIA C	10
CATEGORIA D	6
DIRIGENTI	1
SERVIZI AI CITTADINI	82
CATEGORIA B	31
CATEGORIA C	36
CATEGORIA D	15
SERVIZI SOCIALI	100
CATEGORIA B	8
CATEGORIA C	13
CATEGORIA D	78
DIRIGENTI	1
COMMERCIO	22
CATEGORIA A	1

CATEGORIA B	5
CATEGORIA C	13
CATEGORIA D	3
SERVIZI FORMATIVI E DELL'ISTRUZIONE	40
CATEGORIA B	11
CATEGORIA C	22
CATEGORIA D	6
DIRIGENTI	1
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	16
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	9
CATEGORIA D	5
DIRIGENTI	1
ATTUAZIONE URBANISTICA,PEBA	15
CATEGORIA C	8
CATEGORIA D	6
DIRIGENTI	1
SUAP SUEP	60
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	14
CATEGORIA C	25
CATEGORIA D	20
BILANCIO	12
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	6
CATEGORIA D	3
DIRIGENTI	1
POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	287
CATEGORIA B	7
CATEGORIA C	237
CATEGORIA D	42
DIRIGENTI	1
TRIBUTI E RISCOSSIONI	33
CATEGORIA B	8

CATEGORIA C	15
CATEGORIA D	9
DIRIGENTI	1
MUSEI	63
CATEGORIA B	40
CATEGORIA C	11
CATEGORIA D	11
DIRIGENTI	1
BIBLIOTECHE	40
CATEGORIA B	11
CATEGORIA C	16
CATEGORIA D	12
DIRIGENTI	1
RISORSE UMANE	30
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	6
CATEGORIA C	12
CATEGORIA D	11
ICT E TRASFORMAZIONE DIGITALE	20
CATEGORIA C	10
CATEGORIA D	9
DIRIGENTI	1
UTENZE E PROVVEDITORATO	29
CATEGORIA B	13
CATEGORIA C	9
CATEGORIA D	6
DIRIGENTI	1
CONTRATTI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E ANTIRICICLAGGIO	9
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	4
CATEGORIA D	2
DIRIGENTI	1
AMBIENTE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	25

CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	15
CATEGORIA D	7
DIRIGENTI	1
AVVOCATURA CIVICA	8
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	2
CATEGORIA D	4
DIRIGENTI	1
SPORT	14
CATEGORIA B	9
CATEGORIA C	2
CATEGORIA D	2
DIRIGENTI	1
AMMINISTRATIVO URBANISTICA, PEEP	6
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	3
CATEGORIA D	2
MOBILITA' E TRAFFICO	28
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	5
CATEGORIA C	13
CATEGORIA D	9
PARTECIPATE - AUTORITA' DI BACINO RIFIUTI	9
CATEGORIA C	4
CATEGORIA D	4
DIRIGENTI	1
TUTELA E VALORIZZAZIONE EDIFICI MONUMENTALI	23
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	9
CATEGORIA D	11
DIRIGENTI	1

PROGETTI E POLITICHE EUROPEE, COESIONE TERRITORIALE E TERZO SETTORE	4
CATEGORIA C	2
CATEGORIA D	1
DIRIGENTI	1
COMUNICAZIONE - URP	13
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	4
CATEGORIA C	1
CATEGORIA D	6
DIRIGENTI	1
SEGRETERIA GENERALE	1
CATEGORIA D	1
AREA LAVORI PUBBLICI	5
CATEGORIA C	3
CATEGORIA D	2
AREA TERRITORIO	1
CATEGORIA C	1
AREA RISORSE ECONOMICHE	7
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	2
CATEGORIA D	4
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	10
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	2
CATEGORIA D	7
ORGANIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE	19
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	4
CATEGORIA C	7
CATEGORIA D	7
SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO - IMPIANTI TECNOLOGICI	12
CATEGORIA B	2

CATEGORIA C	6
CATEGORIA D	3
DIRIGENTI	1
CULTURA, TURISMO E SPETTACOLO	26
CATEGORIA B	6
CATEGORIA C	10
CATEGORIA D	9
DIRIGENTI	1
STRADE GIARDINI ARREDO URBANO	46
CATEGORIA B	12
CATEGORIA C	22
CATEGORIA D	11
DIRIGENTI	1
CONTABILITA'	15
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	5
CATEGORIA D	7
DIRIGENTI	1
AFFARI GENERALI - DECENTRAMENTO	90
CATEGORIA B	30
CATEGORIA C	41
CATEGORIA D	18
DIRIGENTI	1
ORGANI ISTITUZIONALI	13
CATEGORIA B	6
CATEGORIA C	3
CATEGORIA D	4
INNOVAZIONE, BENI COMUNI, POLITICHE GIOVANILI E PARI OPPORTUNITA'	11
CATEGORIA A	1
CATEGORIA B	1
CATEGORIA C	5
CATEGORIA D	4
CENTRALE UNICA COMMITTENZA	15

CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	8
CATEGORIA D	4
DIRIGENTI	1
SERVIZI ZEROSEI	429
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	344
CATEGORIA D	16
DIRIGENTI	1
PERSONALE COMPARTO SCUOLA	66
MANUTENZIONI EDILIZIE	16
CATEGORIA B	4
CATEGORIA C	9
CATEGORIA D	2
DIRIGENTI	1
EDILIZIA PUBBLICA	18
CATEGORIA B	2
CATEGORIA C	8
CATEGORIA D	7
DIRIGENTI	1
PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA TERRITORIALE	8
CATEGORIA C	4
CATEGORIA D	4
GRANDI EVENTI E MANIFESTAZIONI	8
CATEGORIA B	4
CATEGORIA C	3
CATEGORIA D	1

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 persegono 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.

La nuova programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 viene predisposta e pianificata nelle more di una riorganizzazione generale dell'organizzazione amministrativa, che è di imminente approvazione e che coinvolge sia la macro sia la micro-struttura. Una volta attuata la nuova organizzazione, sarà possibile un eventuale adeguamento dell'attuale fabbisogno.

L'attuale previsione del fabbisogno 2025-2027 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 rinnovi contrattuali 2022-2024 e 2025-2027, 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 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 sovrafficate 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, alla definizione delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, a seguito della mancata proroga della disposizione che prevedeva la sola facoltatività e non obbligatorietà della preventiva procedura di mobilità volontaria;
- 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, non si è presa in considerazione per il triennio 2025-2027 la facoltà di trattenimento in servizio del personale dipendente da collocare a riposo d'ufficio al raggiungimento del 67° anno di età, previa disponibilità dell'interessato e nel 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 esplicarsi 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:

- 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: verranno attivate 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.Lgs. 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 prevede di autorizzare la proroga 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. La suindicata proroga è motivata dalla necessità di garantire la continuità e la regolarità della gestione delle attività, competenze e responsabilità relative a obiettivi strategici fondamentali perseguiti dall'Amministrazione. Nello specifico, il Dirigente della Direzione SUAP SUEP deve 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.

3.3.4 Formazione del personale.

La recentissima Direttiva (14 gennaio 2025) del Ministro della Funzione Pubblica, che ha per oggetto la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione, mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità so tese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

Il presente PIAO recepisce ed esplicita gli indirizzi e le linee di indirizzo di tale Direttiva, demandando a un successivo aggiornamento la definizione delle modalità applicative coerenti con l'organizzazione e con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni: è compito del dirigente sostenere lo sviluppo e la crescita professionale delle persone assegnate.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di *performance* di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di 40 ore di formazione pro-capite annue.

Il PIAO declina le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione.

Anche al fine di conseguire l'obiettivo strategico di sviluppo delle competenze del personale, il Comune di Verona ha aderito al progetto RiVa del Ministero, che, nell'ottica di un corretto approccio alle strategie di recruitment, propone strumenti per l'assessment delle competenze e dei conseguenti fabbisogni formativi.

Il progetto, avviato nel 2024, si completerà entro il giugno 2026.

Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti:

- le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative;
- le amministrazioni stesse;
- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Le materie interessate alla formazione obbligatoria sono, indicativamente, le seguenti:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 2023);
- f) lavoro agile (art. 14, comma 1, della l. n. 124 del 2015 – POLA assorbito nel PIAO);
- g) pianificazione strategica (art. 12 del d.P.C.M. n. 132 del 2022).

Gli obiettivi formativi annuali e pluriennali sono finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

Il dirigente può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.

Per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive discende dalla violazione o dal mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, il SMVP è finalizzato anche “*alla crescita delle competenze professionali*” (art. 3) e concerne, fra l'altro, “*la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali*” (art. 8).

L'offerta formativa dell'Ente si struttura nella definizione dei Piani formativi di Area che ciascun Coordinatore di Area dovrà trasmettere al Servizio Formazione, con un orizzonte temporale che travalichi il breve termine e con l'obiettivo di determinare un impatto interno, sulle persone e le amministrazioni, e un impatto esterno alle amministrazioni.

Le esigenze di formazione derivano dalla valutazione dei ruoli organizzativi e si sostanziano nell'evidenziare il *gap* esistente tra i compiti e le *performance* attuali e quelle desiderate.

L'analisi dei fabbisogni individuali, che dovrà essere effettuata da ciascun Dirigente, identifica le esigenze di formazione del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto, del suo potenziale piano di sviluppo professionale e della specificità del suo percorso lavorativo.

La formazione non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto all'interno e all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

In particolare, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;
2. lo sviluppo delle competenze delle persone, ai fini del miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di *problem solving* essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona: la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali.

L'Amministrazione sosterrà la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- a) in fase di inserimento del personale neoassunto (*onboarding*), predisponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e *mentoring* volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;
- b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria;
- c) nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle *Elevate Professionalità*;
- d) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, in modo da

agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione. Rientrano in quest'ambito, in particolare, i processi di innovazione innescati dal PNRR, relativi alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa;

- e) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (*life-long learning*).

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano si declina attorno a cinque principali aree di competenza:

- a) le competenze di *leadership* e le *soft skill*, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Competenze per la transizione amministrativa

L'ambito comprende il rafforzamento e lo sviluppo di conoscenze e competenze relative a:

- a) il contesto internazionale ed europeo dei processi di transizione;
- b) le riforme e gli investimenti promossi dal PNRR e dalle politiche di coesione;
- c) la progettazione delle politiche pubbliche in una prospettiva sistematica e di interdipendenza;
- d) la progettazione e l'attuazione delle politiche pubbliche nella prospettiva del PNRR e delle politiche di coesione;
- e) la programmazione operativa, la misurazione e la valutazione delle *performance* individuali di dirigenti e dipendenti, della *performance* organizzativa e del valore pubblico;
- f) l'innovazione organizzativa, la promozione e l'implementazione di nuovi modelli di lavoro pubblico;
- g) il reclutamento, la gestione, la formazione continua e lo sviluppo delle risorse umane nella

- prospettiva della valorizzazione delle persone e della promozione del benessere organizzativo;
- h)* la semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure;
 - i)* la gestione delle risorse finanziarie e la contabilità pubblica, l'acquisizione e la gestione dei fondi europei;
 - j)* la gestione degli acquisti;
 - k)* la comunicazione interna ed esterna;
 - l)* la misurazione *ex post*, la valutazione e l'analisi di impatto delle politiche pubbliche;
 - m)* l'analisi e l'elaborazione di dati per il supporto e la valutazione dei processi decisionali, a partire dalle fonti statistiche e amministrative;
 - n)* l'*accountability*, finalizzata a rendere trasparenti gli esiti della valutazione e favorire una loro discussione aperta.

Competenze per la transizione digitale

Si tratta di competenze relative a:

- a)* gestire dati, informazioni e contenuti digitali;
- b)* produrre, valutare e gestire documenti informatici;
- c)* conoscere gli *open data*;
- d)* comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione e con cittadini, imprese ed altre PA;
- e)* proteggere i dispositivi, i dati personali e la *privacy*;
- f)* conoscere l'identità digitale ed erogare servizi *on-line*;
- g)* conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale;
- h)* comprendere le potenzialità dell'AI e svilupparne l'utilizzo corretto, efficace ed etico

Competenze per la transizione ecologica

Le competenze da sviluppare in tale ambito sono:

- a) la conoscenza delle strategie per lo sviluppo sostenibile e degli strumenti per affrontare la complessità e le sfide della transizione ecologica;
- b) la capacità di orientare la domanda di beni, servizi e attività della pubblica amministrazione verso i principi della sostenibilità;
- c) la capacità di applicare responsabilmente il principio “*do no significant harm*” (DNSH), integrato all'interno della famiglia delle valutazioni ambientali, per conseguire gli obiettivi di sostenibilità;
- d) la conoscenza delle buone pratiche per promuovere il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici;
- e) la capacità di riconoscere e applicare soluzioni di mobilità sostenibile;
- f) la comprensione della complessità dei cambiamenti climatici e l'importanza di mitigare e gestire i loro effetti.

I valori della sostenibilità e della transizione ecologica ed energetica dovranno poi essere attuati in azioni concrete per promuovere politiche e pratiche sostenibili.

Le competenze che afferiscono a quest'ambito sono di base e di carattere specialistico e possono essere definite come l'insieme di conoscenze, capacità e abilità che consentono ai dipendenti pubblici di progettare, implementare e monitorare le politiche di sviluppo sostenibile. Vi rientrano le conoscenze, le competenze abilitanti, i comportamenti e le azioni dei dipendenti pubblici per:

- a) supportare e organizzare iniziative di risparmio energetico nelle amministrazioni pubbliche, gestendo appalti elettronici verdi per prodotti a basso impatto ambientale, promuovendo l'efficientamento energetico degli edifici pubblici ed esercitando una *leadership* nella diffusione di pratiche sostenibili e della cultura dell'efficienza energetica;
- b) sviluppare e implementare modelli efficaci per la promozione della mobilità sostenibile, favorendo l'uso di trasporti a basso impatto ambientale e riducendo i consumi energetici attraverso politiche e infrastrutture innovative;
- c) applicare le procedure di autorizzazione per gli impianti che sfruttano fonti rinnovabili e promuovere le comunità dell'energia rinnovabile (CER);

Ai fini dell'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze previsti dal PNRR, vengono promossi corsi inerenti:

1. la formazione dei dirigenti pubblici sui temi della *leadership*, sulle competenze manageriali e sulle *soft skills*, secondo quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023;

2. la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali;
3. la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne;
4. la formazione per la promozione del lavoro agile, in modo da assicurarne l'attuazione in maniera efficace e performante.

Programmazione, monitoraggio e rendicontazione della formazione

I piani di formazione di Area, che saranno predisposti dai Coordinatori di Area dopo l'approvazione della nuova macrostruttura, riporteranno il seguente set di informazioni per ciascun intervento formativo:

1. **area di competenze** e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti, del 14 gennaio 2025;
2. **eventuale carattere di obbligatorietà della formazione**, riportandone il riferimento normativo;
3. **destinatari**, espressi sia in termini di tipologia, che in termini numerici;
4. **modalità di erogazione della formazione** (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.);
5. **numero di ore** di formazione pro-capite previste;
6. **risorse attivabili**, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, etc.);
7. **tempi di erogazione**, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione.

Il piano di formazione si arricchisce anche dei progetti promossi e sviluppati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il Comune di Verona ha aderito nell'ambito del piano strategico per la formazione e valorizzazione dei dipendenti pubblici: "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", che mira ad assicurare le competenze necessarie per affrontare la transizione amministrativa, digitale ed ecologica. Si tratta di un insieme di progetti che valorizzano una strategia incentrata sulle competenze in termini di reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e uspskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo).

La Direzione Generale, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, ha predisposto una apposita pagina della intranet dedicata alla formazione per i dipendenti, al cui interno sono attive le seguenti sezioni: formazione per i neo assunti, formazione obbligatoria e formazione

specialistica. All'interno di quest'ultima sezione è possibile accedere a webinar, seminari e attività di aggiornamento proposte dalla Fondazione IFEL, che offre formazione di base per i neoassunti e neo-immessi in ruolo (Basic Knowledge), aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali e alta formazione per dirigenti e figure apicali.

Sulla base del budget assegnato, ogni Area predisporrà un piano formativo di Area per l'acquisizione di competenze specifiche. A consuntivo il Coordinatore di Area produrrà un report di rendicontazione dell'attività formativa effettivamente svolta.

Nell'ambito di tali piani di formazione possono essere individuate anche iniziative formative organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

I piani formativi possono essere aggiornati ed eventualmente integrati, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Ai fini del monitoraggio, ciascun dipendente è tenuto ad acquisire gli attestati di partecipazione ai corsi e/o idoneità e a caricarli nella sezione Formazione dell'applicativo Smart Office.

Risorse della formazione

Risorse umane

- La Direzione Generale coordina ed elabora il piano generale di formazione;
- Il Servizio Formazione gestisce la formazione obbligatoria del personale in tema di sicurezza;
- I Coordinatori di Area coordinano ed elaborano i piani formativi di Area;
- I Dirigenti di Direzione sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti della Direzione di competenza, nomina dei referenti della formazione, assegnazione della formazione ai singoli dipendenti;
- I Referenti della formazione, individuati dai rispettivi Dirigenti e adeguatamente formati, rappresentano il riferimento all'interno della Direzione per tutto ciò che concerne l'attività di formazione trasversale e specialistica.
- I Dipendenti sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la rilevazione di gradimento rispetto alla formazione ricevuta;

- I Docenti interni all'Amministrazione mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata anche da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.
- Il CUG e il Comitato Paritetico per l'Innovazione contribuiscono alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Risorse finanziarie

CAPITOLO	DESCRIZIONE	COD	DIREZIONE	2025	2026	2027
210/50	CORSI DI FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO PER DIPENDENTI COMUNALI	A21	RISORSE UMANE	100.000	100.000	100.000

Per l'anno 2025 vengono pianificate le seguenti attività formative minime, che verranno dettagliate nei Piani di formazione di Area predisposti dai Coordinatori di Area successivamente all'approvazione della nuova macrostruttura:

Percorso formativo	Dipendenti coinvolti *	Ore complessive previste pro capite
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti in base alle diverse responsabilità, a scadenza delle precedenti certificazioni	Variabile in base al corso

Formazione interna sulla comunicazione inclusiva (linee guida)	Tutti i dipendenti	2
Misure di prevenzione etiche e di comportamento – corso base – Scuola IFEL	Tutti i nuovi assunti	8,5
Corso di aggiornamento sulla prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti	2
Corso Syllabus “La cultura del rispetto”	Tutti i dipendenti che non hanno già svolto il corso nel 2024	12
Formazione specifica su Data Protection e Analisi Rischi livello base	Circa 50 persone con discreta competenza informatica	4
Formazione specifica su Data Protection e Analisi Rischi livello avanzato	Circa 40 persone con buona competenza informatica	12
Corso simulazione di attacchi cyber	Tutti i dipendenti	Da definire
RiForma Mentis (contrastare alle diseguaglianze di genere) – Syllabus	Tutti i nuovi assunti	1
Codice di Comportamento	Tutti i nuovi assunti	2
Corso obbligatorio sul conflitto di interessi	Tutti i dipendenti	2
Aggiornamento sul regolamento Smart Working	Referenti Smart Working	2
Aggiornamento per i facilitatori informatici	Facilitatori informatici	2
Aggiornamento referenti jEnte	Referenti obiettivi e valutazioni su piattaforma jEnte	2
Corsi specialistici	Sulla base della	Da definire

	programmazione formativa di Area predisposta dal coordinatore di Area	
--	---	--

* Anche tenendo conto di quanto previsto dal d. lgs. 222/2023, organizzando corsi specifici per dipendenti diversamente abili.

E' stato inoltre progettato e pubblicato nella pagina intranet dedicata alla formazione un kit per il personale neo assunto del Comune di Verona. L'obiettivo è quello di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo di un ente complesso come il Comune di Verona. Nel 2025 proseguiranno i moduli previsti per l'onboarding, tra cui:

- L'organizzazione del Comune di Verona;
- Gli strumenti di programmazione DUP e PIAO;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- Il codice di comportamento del Comune di Verona.

Indicatori

Ciascun dipendente a tempo pieno è tenuto a svolgere le 40 ore di formazione obbligatoria previste dal Ministero della Funzione Pubblica. I dipendenti assunti con contratto a tempo parziale o che svolgono attività lavorativa presso il Comune di Verona per un periodo inferiore ai 365 giorni sono tenuti a svolgere un numero di ore di formazioni proporzionale al periodo di servizio e alla tipologia di contratto.

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 2025	Target 2026	Target 2027
Grado di copertura delle attività formative	Numeratore: un dipendente è incluso al numeratore dal momento in cui ha completato il periodo di formazione obbligatoria previsto	N. di dipendenti che hanno completato l'attività formativa nel periodo di	87% (1763 / 2035)	In fase di calcolo	88%	89%	90%

dedicate al personale	nell'anno di riferimento. Al denominatore viene inserito il numero di dipendenti presenti nel corso dell'anno di riferimento	riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio)*100					
------------------------------	--	---	--	--	--	--	--

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: *Report di Destinazione OGD «Verona» 2024*

Spettacoli: *Direzione Cultura, Turismo, Spettacolo; Comunicato Ufficio stampa del Comune di Verona 23/09/2024*

Indirizzi Strategici: *Programma di mandato del Sindaco*

2.2 Sottosezione di programmazione - *Performance*

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza – *RPCT*

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

3.2 Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile*

3.2.1 Disciplina del lavoro agile – *Direzione generale*

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

3.2.3 Piano delle Azioni Positive: *Comitato Unico di Garanzia*

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: *Direzione Risorse umane*

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno: *Direzione Risorse umane*

3.3.4 Formazione del personale: *Direzione Generale - Servizio Programmazione e controllo Strategico*