



**CITTÀ DI VERBANIA**

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028**

(Art. 6 commi da 1 a 4 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021 n. 113)



Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 16.03.2026



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## INDICE:

Premessa	3
Riferimenti normativi	5
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026	7
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore pubblico	9
2.2 Performance	24
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	47
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	48
3.1 Struttura organizzativa	48
3.2 Programmazione Organizzazione del lavoro a distanza	95
3.3 Piano triennale fabbisogno di personale	103
Piano della Formazione	114
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	139

## Allegati:

### Sezione 2.2:

- Allegato 1 -Obiettivi Strategici Direttiva Annuale 2026;
- Allegato 2 - Piano degli Obbiettivi e della Performance 2026.

### Sezione 2.3:

- Allegato Unico
- Elenco obblighi di pubblicazione
- Mappatura
- Analisi dei rischi
- Misure specifiche



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## Premessa

Il Piano integrato di attività ed organizzazione (di seguito PIAO) rientra tra gli obiettivi della riforma della Pubblica Amministrazione tra gli obiettivi del PNRR. E' uno strumento nel quale sono stati accorpati i diversi documenti di programmazione dell'Ente.

Ha la finalità di illustrare in un unico documento di programmazione gli obiettivi di gestione strategica ed operativa e i risultati che l'Amministrazione si è posta di realizzare per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

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.

La strategia dell'adozione del PIAO coinvolge in maniera diffusa l'intera organizzazione, a qualunque livello, tutti devono essere consapevoli dell'orientamento strategico definito dal vertice dell'Ente, per concorrere alla programmazione operativa e alla realizzazione degli obiettivi di performance, degli obiettivi strategici e degli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza in modo funzionale alle strategie e agli obiettivi di Valore Pubblico.

Il Piano ha durata triennale, l'aggiornamento annuale deve essere approvato entro il 31 di gennaio di ogni anno e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di programmazione.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del Lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Attività e Organizzazione 2026-2028, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

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

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

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

Le Linee Guida approvate nel 2025 sanciscono in modo definitivo il superamento della logica meramente adempimentale che aveva caratterizzato le prime applicazioni dello strumento, orientando le amministrazioni verso un utilizzo sostanziale del PIAO come leva strategica di governo, integrazione e trasformazione organizzativa.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

### SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI VERBANIA

Sede: Piazza Garibaldi n. 15 – 28822 Verbania VB

Codice fiscale/Partita IVA: 00182910034

Sindaco: dott. Giandomenico Albertella

Numero abitanti al 31/12/2025: 30.048

Numero dipendenti al 31/12/2025: 198 (escluso personale assunto a tempo determinato)

Tel. 0323 5421

Sito internet: [www.comune.verbania.it](http://www.comune.verbania.it)

PEC: [istituzionale.verbania@legalmail.it](mailto:istituzionale.verbania@legalmail.it)

### POPOLAZIONE

<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2025</b>	<b>30.048</b>
<i>di cui:</i>	
<i>maschi</i>	15.711
<i>femmine</i>	14.337
<i>stranieri</i>	2.906
<i>nuclei familiari</i>	14.505
<i>comunità/convivenze</i>	45
Popolazione al 1.01.2025	30.178
Nati nell'anno	155
Deceduti nell'anno	392
<b>Saldo naturale</b>	<b>-237</b>
Immigrati nell'anno	1122
Emigrati nell'anno	992
<b>saldo migratorio</b>	<b>130</b>



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## ECONOMIA INSEDIATA AL 31/12/2024 E AL 31/12/2025

<i>Settore</i>	<i>Sedi Anno 2024</i>	<i>Addetti Anno 2024</i>	<i>Sedi Anno 2025</i>	<i>Addetti Anno 2025</i>
Agricoltura, silvicoltura, pesca	75	155	76	159
Estrazioni di minerali da cave e miniere	2	6	2	6
Attività manifatturiere	231	1.310	251	1307
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore	19	30	16	35
Fornitura di acqua, reti fognarie	16	305	16	275
Costruzioni	427	919	421	895
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazioni	889	1.906	809	1749
Trasporto e magazzinaggio	69	520	68	566
Attività di servizi e di alloggio e di ristorazione	444	1.778	441	1777
Servizi di informazione e comunicazione	91	294	91	286
Attività finanziarie e assicurative	107	530	103	227
Attività immobiliari	221	236	237	255
Attività professionali, scientifiche e tecniche	156	260	151	260
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	141	391	0	390
Attività amministrative e di servizi di supporto	0	0	146	12
Amministrazione pubblica e difesa	0	0	1	55
Istruzione	36	55	34	419



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Sanità e assistenza sociale	37	643	38	111
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	77	102	78	600
Altre attività di servizi	216	384	274	600
Imprese non classificate	106	58	129	53
<b>TOTALE</b>	<b>3.380</b>	<b>9.882</b>	<b>3382</b>	<b>9437</b>



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

Come definito dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per "Valore Pubblico" si intende "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la comunità e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi) .

Ai fini di una definizione efficace del perimetro del Valore Pubblico, quest'ultimo deve essere ancorato alla filiera della Programmazione: occorre infatti passare da una visione puramente amministrativa (mettere a terra azioni e progetti a norma di legge) ad una visione che, sempre nel rispetto delle norme, sia però orientata all'impatto, meglio dire alla ricaduta che la messa a terra delle singole azioni ha sulla vita dei cittadini. Il Valore Pubblico costituisce pertanto il punto di arrivo di una "catena logica" così caratterizzata: a) input: risorse umane, finanziarie e strumentali impiegate; b) output: servizi erogati e attività realizzate; c) outcome: risultati immediati per l'utente. Tutto ciò converge nell'alveo del "Valore Pubblico" inteso come impatto di lungo periodo delle singole azioni sulla comunità di riferimento.

Il PIAO e, più in generale gli strumenti programmatori, richiedono di declinare il valore in diverse dimensioni quali: a) la dimensione sociale che deve tradursi in un miglioramento dell'accessibilità ai servizi, nella riduzione delle disuguaglianze e nella conseguente promozione dell'inclusione, nel potenziamento della salute e del benessere collettivo; b) le dimensioni economiche che devono tradursi in un sostegno al tessuto imprenditoriale locale, nell'efficienza nell'uso delle risorse pubbliche e nel miglioramento dell'attrattività del territorio per i nuovi investimenti; c) le dimensioni ambientali che devono tradursi nella promozione della mobilità



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

sostenibile, nel miglioramento della qualità del verde urbano e nel contrasto ai fattori inquinanti.

Sarebbe erroneo identificare gli obiettivi di performance con il Valore Pubblico in quanto i due ambiti si basano su indicatori completamente differenti. Può essere a tal fine significativo tale esempio di corretta distinzione dei due ambiti (è un obiettivo di performance quello di digitalizzare il 100% dei procedimenti edilizi, mentre è un indicatore di Valore Pubblico la riduzione dei tempi medi di avvio dei cantieri del 20% a favore dello sviluppo economico locale).

Per meglio articolare, sul piano operativo, lo sviluppo delle linee di intervento sottese alla dimensione del Valore Pubblico, occorre farne il collante del PIAO e, più in generale di tutti gli strumenti di programmazione dei quali si avvale l'Ente. Per queste ragioni, il Valore Pubblico deve dialogare con: a) la Sezione Performance poiché gli obiettivi operativi devono alimentare il Valore Pubblico; b) la Sezione Rischi di Corruzione poiché la trasparenza e l'integrità sono condizioni necessarie per non "distruggere" valore pubblico; c) la Sezione Organizzazione e Capitale Umano in quanto il benessere dei dipendenti (lavoro agile e formazione) è strumentale alla creazione di valore esterno.

L'Amministrazione del Comune di Verbania ha definito i risultati attesi in termine di Valore Pubblico nelle linee programmatiche di mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 dell'11/07/2024.

Le linee programmatiche prevedono 18 ambiti strategici di azione:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

1	Riorganizzazione degli uffici comunali e costruzione di un "Comune Amico"
2	Il ruolo strategico territoriale di Verbania: Punto di incontro tra Piemonte e Lombardia, tra Italia e Svizzera - Verbania spazio baricentrico per far ripartire l'economia, di supporto alle grandi aree metropolitane per costituzione laboratori di ricerca e sviluppo di nuove opportunità.
3	La città diffusa e le frazioni. Ricucitura del rapporto tra i borghi urbani e le cosiddette "Periferie" o frazioni.
4	Infrastrutture viarie, percorsi ciclopedonali e mobilità: una città turistica deve essere anche una città vivibile
5	La realizzazione di nuovi parcheggi: un'assoluta priorità
6	Verbania, il Lago e l'Entroterra
7	Urbanistica: lo sviluppo sostenibile del territorio
8	Turismo sostenibile, ambiente e sviluppo economico: Piano Marketing e Branding Territoriale
9	I centri storici sono i nostri "Centri Commerciali urbani naturali"
10	I molteplici aspetti della cultura: serve una visione organica e unitaria coordinata dalla "Fondazione Verbania Cultura"
11	Impianti sportivi ed eventi sportivi di attrazione
12	La città dei giovani per i giovani
13	Il sociale su tutto
14	Una città accessibile
15	Le politiche educative: scuola e formazione
16	Una città "Pet Friendly", ma pulita
17	Nuovo "Castelli" dotato di DEA e di reparti pienamente operativi, casa della salute e medicina territoriale Variato dall'Amministrazione in: Riorganizzazione Sanitaria - Casa di Comunità - Medicina Territoriale
18	Società partecipate, rifiuti e sostenibilità

tra tali ambiti sono stati individuati gli Obiettivi Strategici 2024-2029, approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 323 del 09/09/2024, che vengono dettagliati nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 30/07/2025, e nella Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 02/02/2026.

[Link Obiettivi Strategici 2024 - 2029](#)

[Obiettivi Strategici 2024 / Obiettivi strategici / Documenti di programmazione strategico-gestionale / Atti generali / Disposizioni generali / Amministrazione Trasparente / Homepage - Città di Verbania](#)

[Link DUP 2026 - 2028 e Nota di Aggiornamento al DUP 2026 - 2028](#)

[DUP -Documento Unico di Programmazione 2026-2028 / Documento unico di programmazione - DUP / Documenti di programmazione strategico-gestionale / Atti generali / Disposizioni generali / Amministrazione Trasparente / Homepage - Città di Verbania](#)

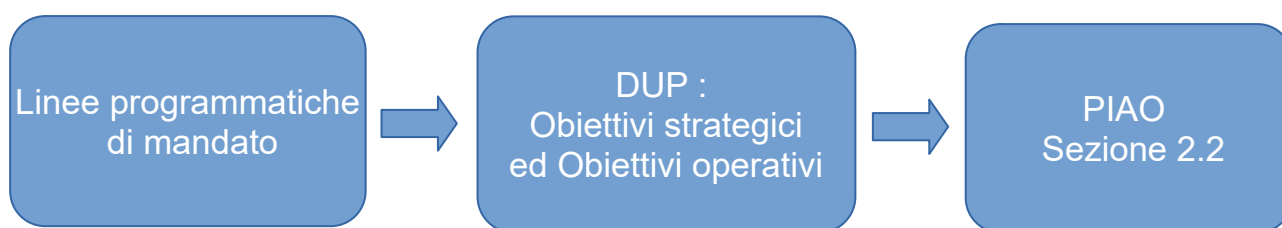


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Gli Obiettivi Strategici ed operativi del DUP sono ulteriormente dettagliati e declinati nella Sezione 2.2 del presente PIAO e risultano coerenti con i documenti di programmazione dell'ente: Documento Unico di Programmazione, Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione, Schema Programma triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche, Piano triennale degli acquisti e delle forniture e Piano esecutivo di gestione.



## 2.2 Performance

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di Performance è stato introdotto dal D.Lgs. 150/2009 che ha disciplinato il ciclo della Performance. L'espressione Performance viene intesa come prestazione o anche quale «contributo che l'azione di un soggetto, individuale o anche collettivo, ad es. un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione». L'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria del bilancio, il ciclo di gestione della Performance.

Il Comune di Verbania ha adeguato il proprio ordinamento interno ai principi dettati dal Decreto Legislativo n. 150/2009 ed ha apportato alcune modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, che disciplina gli strumenti di pianificazione ed il ciclo di gestione della Performance, introducendo apposite disposizioni in materia di ciclo di gestione della Performance. Anche il Regolamento per i Controlli Interni, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 28/01/2013,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

modificato e integrato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 24/04/2024, definisce il ciclo di gestione della Performance e le modalità del controllo strategico e del Controllo di Gestione all'interno dell'ente.

Il ciclo di gestione della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

I soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance sono i seguenti:

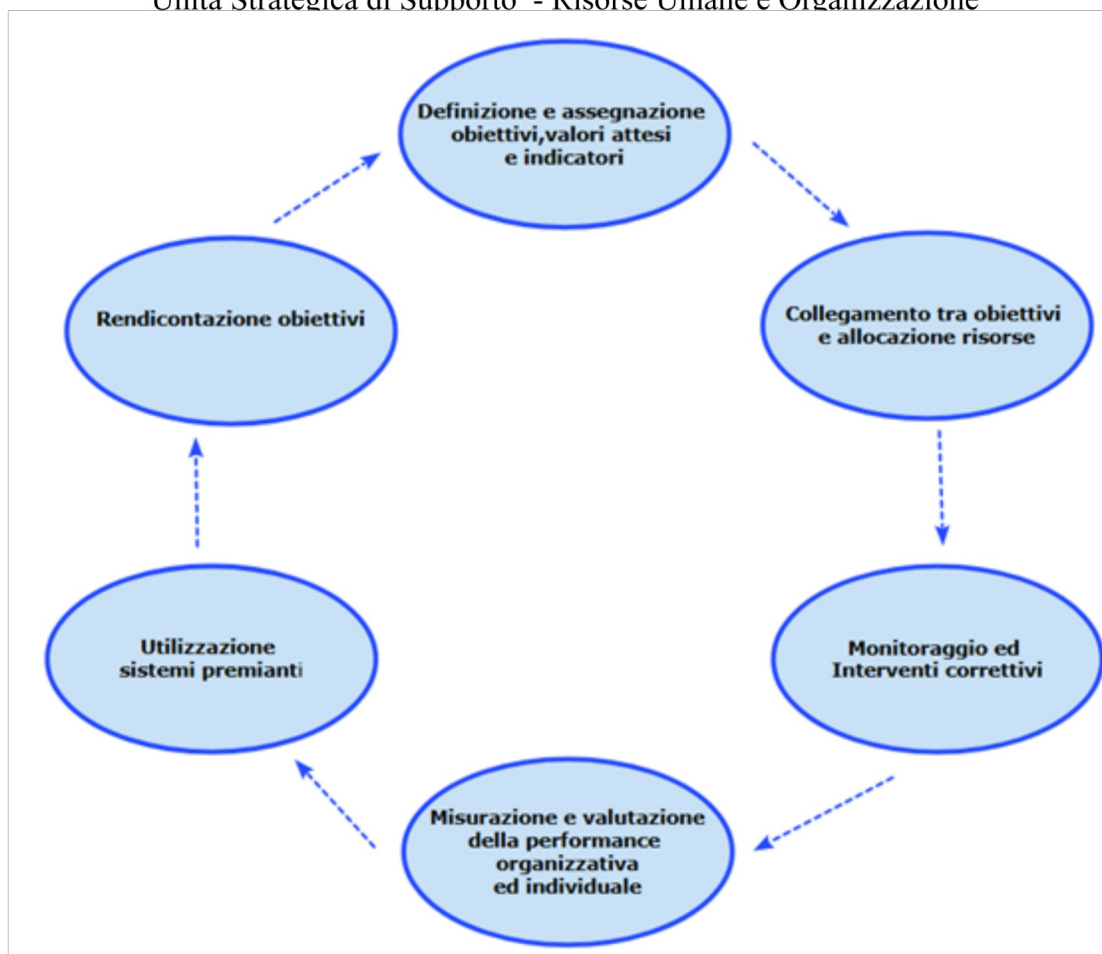
- Sindaco e Assessori
- Dirigenti e Funzionari responsabili dei servizi
- Nucleo di valutazione



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione



Nel Documento Unico di Programmazione 2026-2028, sezione Strategica, sono stati indicati gli Obiettivi Strategici derivanti dalle Linee programmatiche di mandato e, nella Sezione Operativa, sono stati individuati e definiti gli Obiettivi Operativi che l'Amministrazione si è posta di realizzare nel triennio. Tali obiettivi sono stati ulteriormente dettagliati e attribuiti ai Dirigenti ed ai responsabili dei servizi nella Direttiva Obiettivi Strategici 2026 e nel Piano degli Obiettivi e delle Performance 2026, redatti in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ed in coerenza con le fasi del ciclo di gestione della Performance. Tali documenti sono allegati alla presente sezione del PIAO per farne parte integrante e sostanziale

## 1) Obiettivi Strategici - Direttiva annuale -

il regolamento del Comune di Verbania sui Controlli Interni all'art. 15 prevede che la definizione degli Obiettivi Strategici sia effettuata mediante Direttiva annuale, basata sulle linee programmatiche presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale e dei loro periodici adeguamenti, oltre



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
che dal Documento Unico di Programmazione approvato dallo stesso  
Consiglio Comunale.

## *Articolo 15 – Fasi del controllo strategico*

*"1. La programmazione e la definizione degli obiettivi strategici è effettuata mediante direttiva annuale della Giunta Comunale, sulla base delle linee programmatiche presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale e dei loro periodici adeguamenti, oltre che della Relazione Previsionale e Programmatica approvata dallo stesso Consiglio unitamente al bilancio.*

*2. La direttiva identifica i principali risultati da realizzare e determina, in relazione alle risorse assegnate, gli obiettivi di miglioramento.*

*3. La direttiva, che è formulata nell'ambito del PEG (Piano Esecutivo di Gestione) / PDO e delle Performance (Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance), adottata con il parere della conferenza dei Dirigenti e del Segretario Generale, definisce, altresì, i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attuazione.*

*..."*

La Direttiva annuale identifica i principali risultati da realizzare e determina, in relazione alle risorse assegnate, gli obiettivi di miglioramento e si sviluppano le linee programmatiche di mandato attraverso la definizione di attività consolidate e di interventi innovativi.

Gli Obiettivi Strategici si suddividono in:

- Obiettivi di Performance Organizzativa (art. 8 D.Lgs. n. 150/2009)
- Obiettivi di Performance Individuale ( art. 9 D.Lgs. n. 150/2009)

ed il loro raggiungimento concorre alla valutazione della prestazione dei dirigenti, secondo quanto previsto nella delibera di Giunta Comunale n. 57 del 17/02/2022.

La Direttiva 2026 è stata validata dal Nucleo di Valutazione Monocratico con verbale n.4 del 07.03.2026.

## **2) Obiettivi Operativi gestionali - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE (PDOP) -**

negli Obiettivi Operativi gestionali vengono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Tali obiettivi sono ulteriormente dettagliati dai dirigenti in azioni



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzionali al raggiungimento degli obiettivi, azioni che di fatto costituiscono microobiettivi e che per la loro realizzazione vengono assegnati alle risorse umane dell'obiettivo. Per la piena operatività gestionale le risorse necessarie per la realizzazione degli obiettivi sono assegnate ai dirigenti/responsabili dei centri di costo con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

[Link Piano Esecutivo di Gestione](#)

[PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE / Piano della performance / Performance / Amministrazione Trasparente / Homepage - Città di Verbania](#)

Il PDOP viene definito dai Dirigenti/ Responsabili dei centri di costo in collaborazione con gli Assessori di riferimento e con il supporto dell'ufficio Controllo di Gestione. All'interno del PDOP gli obiettivi di gestione sono raggruppati per aree organizzative di riferimento (dipartimento/centro di responsabilità/centro di costo) e distinti nelle seguenti tipologie:

- *obiettivi di sviluppo* (o miglioramento) riguardanti nuovi progetti, nuove attività caratterizzate da innovazione e rischio o interventi che esprimono un miglioramento del livello dei servizi offerti;
- *obiettivi di mantenimento* (o consolidamento) riguardanti l'attività di gestione ordinaria dell'ente, attività funzionale alla normale continuità dei vari servizi e del programma dell'Amministrazione. Tali obiettivi sono finalizzati al miglioramento o al mantenimento delle performance gestionali delle attività ordinarie. In generale per gli obiettivi di mantenimento l'azione amministrativa risulta soddisfacente o comunque migliorabile con uno sforzo ordinario dell'area organizzativa, senza la predisposizione e l'attuazione di un vero e proprio progetto. Si precisa che l'attività di routine di ogni singola area organizzativa è stata codificata in obiettivi di mantenimento e che per alcune aree organizzative le attività di gestione ordinaria e l'attività istituzionale sono le uniche attività di gestione dell'unità stessa, pertanto, in questi casi, tali attività rivestono un'importanza fondamentale;
- *obiettivi di performance* - individuati dai dirigenti tra gli obiettivi di sviluppo, articolano gli obiettivi strategici con ulteriori definizioni. Gli



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- obiettivi di performance, come enunciato nell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Verbania ha sviluppato il ciclo di gestione della Performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e ha previsto nel corso dell'anno alcuni momenti di controllo, attraverso:

- la verifica semestrale dello stato di attuazione/raggiungimento degli Obiettivi Strategici;
- la verifica quadrimestrale dello stato di attuazione/raggiungimento degli Obiettivi Operativi gestionali;
- l'aggiornamento della Direttiva annuale e del PDOP per apportare eventuali rettifiche agli obiettivi assegnati e/o inserire nuovi obiettivi.

La fase di misurazione e la valutazione della Performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, all'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle aree organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la Performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree organizzative in cui si

articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate dalla normativa vigente.

Di seguito viene riportata la struttura organizzativa del PEG e del PDOP (Obiettivi di gestione e di Performance attribuiti per centri di costo).

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
SEGRETARIO GENERALE DOMENICO D'APOLITO	UNITA' STRATEGICA DI SUPPORTO	1010	SEGRETERIA GENERALE - TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE - SERVIZI TECNICI	1013 1014 1019 1101 1102	Segreteria Generale e supporto Organi Istituzionali Protocollo Messi Ufficio Relazioni con il pubblico Stamperia comunale
		1070	SERVIZI DEMOGRAFICI E CONTRATTI	1071 1072 1073 1074 4062	Servizi Anagrafe e Stato Civile Servizi Elettorali Servizi amministrativi cimiteriali Contratti Osservatorio Statistico
		1020	RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE	1021 1022	Risorse Umane e Organizzazione Risorse Umane - Formazione e Aggiornamento
		1030	AVVOCATURA COMUNALE E AUTORITA' URBANA	1031	Avvocatura Comunale

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
VITTORIO BRIGNARDELLO	1° DIPARTIMENTO SERVIZI TERRITORIALI	4010	EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	4011 4021	Edilizia Privata Urbanistica
		4040	PATRIMONIO - DEMANIO IDRICO LACUALE	4041 4042	Patrimonio Demanio idrico lacuale
		4030	AMBIENTE	4031	Ambiente
		4050	SPORTELLINO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE E COMMERCIO	4051	Sportello Unico Attività Produttive e Commercio



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
NOEMI COMOLA	2° DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E CURA DEL TERRITORIO	3050 9000	LAVORI PUBBLICI - PNRR - IMPIANTISTICA SPORTIVA - ESPROPRI	3011 3051 3052	Espropri Progettazioni - Funzionamento LL.PP. Impiantistica Sportiva - Gestione
			<b>Titolo 2</b>	9000 9002 9003 9004 9005 9006 9007 9008 9009 9010 9011 9013 9014 9015 9016 9017 9018 9019 9020	<b>Lavori Pubblici:</b> Beni demaniali e patrimoniali Servizi tecnici e progettazioni LL.PP. Uffici giudiziari Scuole materne, elementari, medie, CFP Biblioteche, beni culturali diversi Impiantistica Sportiva Viabilità Progetto segnaletica Illuminazione pubblica Servizi idrici e fognature Verde Pubblico Servizi sociali diversi Asili Nido Cimiteri Edilizia Pubblica Interventi in campo turistico Prevenzione e tutela ambientale Edilizia residenziale pubblica
			MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE COMUNALE E CURA DELLA CITTA' - SERVIZI CIMITERIALI	5011 5012 5013 5032 5023	Manutenzioni ordinarie Manutenzioni cimiteri Forno crematorio Verde Pubblico Servizi Cimiteriali UT
			<b>Titolo 2</b>	8000 8001 8002 8003 8004 8005 8006 8007 8008 8010 8011 8013 8014 8015 8016 8018 8019 8020	<b>Manutenzioni Patrimonio Immobiliare:</b> Organi di Partecipazione Beni demaniali e patrimoniali Servizi tecnici e progettazione Uffici giudiziari Scuole materne, elementari, medie, CFP Biblioteche e beni culturali diversi Piscine e impianti sportivi Viabilità Illuminazione Pubblica Servizi idrici e fognature Verde pubblico Servizi sociali diversi Asili nido Cimiteri Interventi in ambito turistico Prevenzione e tutela ambientale Edilizia residenziale pubblica
			5010 8000		
		3030	EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - GESTIONE DEL CANILE MUNICIPALE E BENESSERE DEGLI ANIMALI	3031 3071	Edilizia residenziale pubblica Gestione canile e benessere degli animali
		4060	INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TRANSIZIONE DIGITALE	4061	Innovazione Tecnologica e Transizione Digitale
		1060	STAZIONE APPALTANTE - CENTRALE UNICA COMMITTENZA	1061 1062 1063 1064	Gare - Digitalizzazione ciclo appalti Centrale unica associata di Committenza Assicurazioni e risk management Servizio Centrale Acquisti

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
RAFFAELLA RIZZATO	3° DIPARTIMENTO RISORSE FINANZIARIE E PROGRAMMAZIONE	2010	BILANCIO E CONTABILITA'	2011	Bilancio e Contabilità
		2020	CONTROLLO DI GESTIONE E SOCIETA' PARTECIPATE	2021 2022	Controllo di gestione Società partecipate
		2110	SERVIZI TRIBUTARI	2111	Servizi Tributarî
		1080	FARMACIA COMUNALE	1080	Farmacia comunale



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
RAFFAELLA RIZZATO	4^ DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA	7010	WELFARE E POLITICHE SOCIALI - NIDI D'INFANZIA - ISTRUZIONE E FORMAZIONE	7011 7013 7014 7015 7016	Nidi d'infanzia Welfare e Politiche sociali P.I. - Scuole materne, elementari, medie inferiori e superiori P.I. - Mensa scolastica / Cucina centralizzata P.I. - Trasporto scolastico e servizi ausiliari
		7040	ATTIVITA' CULTURALI E TURISTICHE - PROMOZIONE DELLA CITTA' - COMUNICAZIONE STRATEGICA E MARKETING - TERRITORIALE - POLITICHE GIOVANILI E DELLO SPORT	7021 7031 7012 7041 7042	Cultura Promozione del turismo e IAT Politiche giovanili Biblioteca e sistema bibliotecario Servizi Sportivi

DIRIGENTE	AREA	CODICE	CENTRO DI RESPONSABILITA'	CODICE	CENTRO DI PROFITTO / COSTO
COMANDANTE E.Q. ANDREA CABASSA	CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	6010	POLIZIA LOCALE - VIABILITA' E AREE DI SOSTA - TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - SICUREZZA DEL TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE - SEGNALETICA STRADALE	6012 2112 6014 6051 6042	Polizia Locale - Viabilità - Aree di sosta Trasporti e mobilità sostenibile Sicurezza sul lavoro Protezione Civile Segnaletica stradale

## Valutazione della performance condizioni abilitanti

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Verbania ha per oggetto:

- la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
- la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative. Il processo di valutazione delle performance individuali ha lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche attraverso formazione ed attività dedicate.

Le finalità del processo di valutazione del personale sono:





# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- conoscitive: per conoscere il livello del raggiungimento degli obiettivi assegnati e il contributo quantitativo e qualitativo delle persone;
- la motivazione e l'engagement: per essere motivato ognuno deve conoscere e sentirsi coinvolto negli obiettivi dell'organizzazione in cui opera e per orientare i propri comportamenti deve avere feedback continui sul suo operato;
- il cambiamento e l'innovazione organizzativa;
- la crescita delle competenze.

Si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, per individuare spazi di miglioramento;

- lo sviluppo e la crescita delle persone meritevoli;
- la premialità e il riconoscimento in termini economici del contributo delle persone.

La valutazione individuale della performance è l'esito di un sistema articolato e di diversi ambiti di valutazione:

1. la performance organizzativa misurata a livello di ente;
2. La performance individuale che deriva dalla misurazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
3. I comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi sono stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e agiti".

Da quanto sopra emerge chiaramente che i principali punti di forza dal punto di vista organizzativo sono i seguenti:

- tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi
- tutti i dipendenti sono attribuiti a tali attività, e pertanto lavorano per obiettivi
- a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

## Obiettivi di digitalizzazione ed obiettivi di accessibilità

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica, intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Verbania definisce e pubblica nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) gli obiettivi annuali di accessibilità.

Per rendere i propri servizi più accessibili ed inclusivi, l'Ente ha aderito all'apposita misura del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ottimizzando il proprio sito web istituzionale ed i propri servizi online con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Il Comune di Verbania prosegue il percorso di digitalizzazione, aumentando e migliorando costantemente il numero e la qualità dei propri servizi online, mantenendoli in sicurezza e adeguandoli ad un contesto funzionale, tecnologico e normativo in continua evoluzione.

L'Amministrazione intende sfruttare al meglio le risorse messe a disposizione dal PNRR per la transizione al digitale; esse incideranno positivamente nel potenziamento delle infrastrutture, delle piattaforme e dei servizi ICT.

In particolar modo l'Ente ha partecipato alle candidature PNRR nell'ambito delle seguenti Misure riferite alla digitalizzazione:

- Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud per le PA locali
- Misura 1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati
- Misura 1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati ANNCSU
- Misura 1.4.1 - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici
- Misura 1.4.3 - Adozione App IO
- Misura 1.4.3 - Adozione Piattaforma PagoPA
- Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme Nazionali di identità digitale - SPID CIE
- Misura 1.4.4 - Adesione allo Stato Civile digitale ANSC
- Misura 1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali - SEND
- Misura 2.2.3 - Digitalizzazione delle procedura SUAP
- Misura 2.2.3 - Adeguamento tecnologico delle piattaforme SUE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Alcune delle misure sopraelencate sono già state concluse e finanziate, altre sono in fase di sviluppo e/o completamento.

Con riferimento agli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione dell'ente al fine di migliorare il rapporto con il cittadino e l'erogazione dei servizi, nel corso del triennio si è valutato di realizzare diversi progetti in parte finanziati con fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR, che vengono raggruppati in relazione ai seguenti due obiettivi strategici che si intendono raggiungere:

- 1) Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione dell'amministrazione
- 2) Obiettivi di accessibilità dei servizi da parte degli utenti

e precisamente:

## **1) Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione dell'amministrazione**

Migrazione al cloud del gestionale dell'Ente (SIPAL) al nuovo gestionale Sicraweb EVO.

La migrazione dei seguenti moduli applicativi rientra nella misura 1.2 del PNRR:

- CONTABILITÀ E RAGIONERIA
- ECONOMATO
- TRIBUTI MAGGIORI
- ORGANI ISTITUZIONALI
- ORDINANZE
- DEMOGRAFICI – ANAGRAFE
- DEMOGRAFICI – STATO CIVILE
- DEMOGRAFICI – CIMITERI
- DEMOGRAFICI – LEVA MILITARE
- DEMOGRAFICI – GIUDICI POPOLARI
- DEMOGRAFICI – ELETTORALE
- PROTOCOLLO
- ALBO PRETORIO

Gestione servizi PagoPA: manutenzione degli attuali servizi attivi ed attivazione di nuovi servizi richiesti dagli uffici in modo da dare la possibilità agli utenti di effettuare pagamenti tramite PagoPA.

Gestione servizi SEND-PND: manutenzione degli attuali servizi attivi ed attivazione di nuovi servizi richiesti dagli uffici in modo da dare la



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

possibilità agli utenti di ricevere in modalità digitale le notifiche degli atti amministrativi a valore legale.

Implementazione delle "NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (CON PAGAMENTO)" con il nuovo gestionale Sicraweb EVO.

Implementazione della Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati (misura 1.3.1 del PNRR) per i dati riferiti alla toponomastica dell'Archivio Nazionale dei Numeri Civici delle Strade Urbane (ANNCSU).

Gestione servizi PDND: manutenzione degli attuali servizi attivi ed attivazione di nuovi servizi richiesti dagli uffici in modo da garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede.

Gestione servizi inerenti la digitalizzazione delle procedura SUAP: manutenzione degli attuali servizi attivi in modo da assicurare le comunicazione machine-to-machine tra i sistemi ICT delle amministrazioni interessate.

Adesione alla digitalizzazione delle procedura SUE (misura 2.2.3 del PNRR):

- il progetto è volto a supportare la realizzazione di un ecosistema digitale degli sportelli unici per per l'edilizia (SUE), che assicuri le comunicazione machine-to-machine tra i sistemi ICT delle amministrazioni interessate.

Obiettivi dell'Area Organizzativa "Innovazione tecnologica e transizione digitale", sono inoltre:

- messa in sicurezza dei server interni: gestione, aggiornamento, ottimizzazione dei server utilizzati dall'Ente e studio di soluzioni migliorative;
- adeguamento hardware e software delle postazioni di lavoro: valutazione delle esigenze di aggiornamento delle procedure o attrezzature informatiche dei vari uffici e predisposizione di un piano acquisti e di innovazione tecnologica annuale, dando priorità all'uso di software Open Source e attrezzatura a basso consumo;
- innovazione: analisi e progettazione di nuove soluzioni informatiche per l'ottimizzazione del lavoro degli uffici mediante applicativi per le esigenze di vari uffici;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- continuità operativa delle reti dati: gestione delle reti interne e della rete geografica (VPN) presente fra le sedi comunali;
- rinnovo del sistema di posta elettronica con dominio @comune.verbania.it;
- attuazione della digitalizzazione dell'azione amministrativa come stabilito dal CAD (Codice Amministrazione Digitale);
- adeguamento normativo alle linee guida AgID e ACN;
- Implementazione e gestione del Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) comunale.

## 2) Obiettivi di accessibilità dei servizi da parte degli utenti

Mantenimento ed eventuale adeguamento del sito istituzionale alle misure di accessibilità e miglioramento delle esperienze al cittadino.

Gestione servizi della Stanza del Cittadino: manutenzione degli attuali servizi attivi ed attivazione di nuovi Servizi online accessibili, richiesti dagli uffici, in modo da dare la possibilità agli utenti di accedere ai servizi dell'Ente in modalità digitale online.

Gestione servizi App IO: manutenzione degli attuali servizi attivi ed attivazione di nuovi servizi richiesti dagli uffici in modo da dare la possibilità agli utenti di ricevere in modalità digitale notifiche e scadenze.

---

## Obiettivi realizzati nell'anno 2025

### 1) Obiettivi di digitalizzazione e semplificazione dell'amministrazione

Possibilità da parte degli utenti di effettuare pagamenti tramite PagoPA per i seguenti servizi offerti dall'Ente (misura 1.4.3 "PagoPA" del PNRR):

- Affitti
- Alienazione beni immobili
- Alienazione beni mobili
- Altre imposte di Bollo
- ANNI PRECEDENTI - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
- Aree Mercatali
- Canone Unico Patrimoniale
  
- Certificati di destinazione urbanistica



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- Concessioni demaniali
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Deposito di garanzia provvisoria per partecipazione a gare d'appalto
- Diritti di segreteria per certificati anagrafici
- Diritti Pratiche SUAP e SUE
- Diritti reali di godimento
- Diritto fisso Separazione/Divorzi
  
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Entrate da contratti assicurativi
- Impianti sportivi
- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Imposta di soggiorno
- Iscrizione corsi e laboratori per giovani, adulti ed anziani
- Monetizzazione aree a standards
- Morosità
- Multe / Verbali di Contravvenzione
- Oneri cimiteriali & Lampade Votive
- Oneri Condono Edilizio
- Passi Carrabili
- Penali contrattuali per inadempienze
- Proventi da sponsorizzazioni
- Rapporti incidenti stradali
- Recupero contributi e finanziamenti erogati a imprese e cittadini
- Recupero crediti da procedura concorsuale
- Rendite catastali (ICI, IMU, TUC, ecc.)
- Rimborso per tessera ecocard
- Rimborso spese
- Rimborso spese di gara e di pubblicazione bandi pubblici
- Rimborso utenze
- Risarcimenti e indennizzi disposti da provvedimenti giudiziari
- Riscatto e/o conguaglio Aree PEEP/PIP
- Sanzioni Ambientali
- Sanzioni diverse dal C.d.S.
- Servizi alla persona e servizi sociali
- Servizi bibliotecari
- Servizio canile e gattile comunale
- Sovracanoni
  
- Spese legali
- Spese registrazione Contratti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Implementazione della Piattaforma delle Notifiche Digitali (misura 1.4.5 del PNRR):

- NOTIFICHE VIOLAZIONI CODICE DELLA STRADA
- NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (CON PAGAMENTO)

Implementazione della Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati (misura 1.3.1 del PNRR):

- 
- l'obiettivo è quello di sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede.

Adesione allo Stato Civile digitale ANSC e relativo adeguamento del gestionale (misura 1.4.4 del PNRR):

- la digitalizzazione dei servizi resi disponibili ai Comuni da ANSC consente di snellire i processi burocratici, mitigare errori e ritardi di comunicazione tra Comuni e garantire la circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto degli Ufficiali di Stato Civile e dei cittadini.

Adesione alla digitalizzazione delle procedura SUAP (misura 2.2.3 del PNRR):

- Il progetto è volto a supportare la realizzazione di un ecosistema digitale degli sportelli unici per le attività produttive (SUAP), che assicuri la comunicazione machine-to-machine tra i sistemi ICT delle amministrazioni interessate.

## 2) Obiettivi di accessibilità dei servizi da parte degli utenti

Adeguamento del sito istituzionale alle misure di accessibilità e miglioramento delle esperienze al cittadino. Implementazione di nuovi Servizi online accessibili tramite la Stanza del cittadino (misura 1.4.1 del PNRR):

- RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI
- RICHIEDERE UNA PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO
- RICHIEDERE PERMESSO PER PARCHEGGIO INVALIDI
- RICHIEDERE PERMESSO PER PASSO CARRABILE
  
- RICHIEDERE ASSEGNAZIONE ALLOGGIO



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Implementazione di nuovi servizi accessibili tramite AppIO (misura 1.4.3 del PNRR), tra i quali:

- RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI
- RICHIEDERE UNA PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO
- RICHIEDERE PERMESSO PER PARCHEGGIO INVALIDI
- RICHIEDERE PERMESSO PER PASSO CARRABILE
- RICHIEDERE ASSEGNAZIONE ALLOGGIO
- SCADENZA CARTA IDENTITÀ
- PRATICA IMMIGRAZIONE ATTIVITÀ
- PRATICA ALTRI MOTIVI
- PRATICA CAMBIO INDIRIZZO DI INTERA FAMIGLIA
- PRATICA CAMBIO INDIRIZZO PER SCISSIONE / UNIONE / TRASFERIMENTO
- RITIRO TESSERA ELETTORALE
- PRATICA IMMIGRAZIONE DA ESTERO
- PRATICA RIMPATRIO DA QUESTA O ALTRA AIRE
- PRATICA RICOMPARSA DA QUESTO O ALTRO COMUNE
- NOMINA SCRUTATORI

Implementazione dell'accesso con SPID e CIE del portale dell'Ente per la presentazione delle pratiche SUAP e SUE (misura 1.4.4 del PNRR)

Inoltre sono stati realizzati i seguenti obiettivi riferiti all'Area Organizzativa "Innovazione tecnologica e transizione digitale":

- messa in sicurezza dei server interni: gestione, aggiornamento, ottimizzazione dei server utilizzati dall'Ente e studio di soluzioni migliorative;
- adeguamento hardware e software delle postazioni di lavoro: valutazione delle esigenze di aggiornamento delle procedure o attrezzature informatiche dei vari uffici e predisposizione di un piano acquisti e di innovazione tecnologica annuale, dando priorità all'uso di software Open Source e attrezzatura a basso consumo;
- innovazione: analisi e progettazione di nuove soluzioni informatiche per l'ottimizzazione del lavoro degli uffici mediante applicativi per le esigenze di vari uffici;
- continuità operativa delle reti dati: gestione delle reti interne e della rete geografica (VPN) presente fra le sedi comunali;
- rinnovo del sistema di posta elettronica con dominio @comune.verbania.it;
- attuazione della digitalizzazione dell'azione amministrativa come stabilito dal CAD (Codice Amministrazione Digitale);
- adeguamento normativo alle linee guida AgID e ACN;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- Implementazione e gestione del Sistema Informativo Territoriale (S.I.T.) comunale.

## Piano di azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive è uno strumento di programmazione nel quale vengono individuate "azioni positive", definite dal Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che possono impedire la realizzazione di pari opportunità (...)*

*dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Per il triennio 2026-2028 vengono confermati ed aggiornati i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1 - Pari Opportunità
- Obiettivo 2 - Benessere Organizzativo

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di azioni positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, e dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, in considerazione della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Gli interventi del Piano di azioni positive sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il

Piano della azioni positive è da considerarsi sempre in evoluzione e pertanto potrà essere aggiornato ed integrato nel corso del triennio.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## Quadro normativo di riferimento

- ✓ Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- ✓ Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".
- ✓ Il "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", attualmente contenuto nel d.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 che, all'art. 6, dispone che "Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del Comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti."
- ✓ Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego", art. 1, comma 1 - art. 7, comma 1 - art. 57, comma 1, comma 2.
- ✓ Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" specifica inoltre la nozione giuridica di "azioni positive" come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

✓ La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

✓ Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e

valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

✓ La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") con l'art. 21 è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell'art. 57, l'obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

✓ La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

✓ Il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

✓ Il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

✓ La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

✓ La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017, con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

✓ Di recente è intervenuta la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

## Sintesi situazione del personale

Al 31/12/2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato (inclusi dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne: di 208 unità, di cui 133 femmine e 75 maschi (dato comprensivo dei dipendenti a tempo determinato). La percentuale di femmine sul totale dei dipendenti è di circa il 64,00%, mentre la percentuale dei maschi risulta pari al 36,00%.

## Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Verbania intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

### **OBIETTIVO 1 - Pari Opportunità:**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

## Azioni

### **OBIETTIVO 1 – Ambiti di azione**

Il Comune di Verbania, in continuità con le azioni attivate nel precedente triennio, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Prevede, inoltre, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Le rinnovate azioni del triennio prevedono:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, flessibilità oraria, congedi parentali ...)

Obiettivo raggiunto nel corso dell'anno 2025:

- Adozione del Regolamento per la disciplina del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia che promuove le pari opportunità e il benessere dei lavoratori e il contrasto delle discriminazioni.

Considerato che gli obiettivi del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" sono quelli di:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Ente anche in materia di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Considerato che per facilitare lo svolgimento delle riunioni e delle attività del C.U.G. e perseguire i sopra citati obiettivi e in applicazione di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, si è reso necessario adottare un Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato

Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni",

L'adozione del Regolamento del C.U.G. si è resa fondamentale per garantire la trasparenza, la continuità e l'efficienza delle attività di garanzia delle pari opportunità e del benessere dei lavoratori e promuovere un ambiente inclusivo e prevenire la violenza morale o psicologica e le forme di discriminazione, nonché a definire le responsabilità e i compiti del Comitato in linea con le normative vigenti, tale atto è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 33/2025 del 22/09/2025.

Con la deliberazione di G.C. n. 128 del 18.5.2007, con la quale è stato costituito il "Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing", ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22.01.200. Con la successiva deliberazione di G.C. n. 194 del 25.09.2008, con la quale è stato costituito il "Comitato per le pari opportunità". La deliberazione di G.C. n. 46 del 05.03.2012 ha approvato alla costituzione del sopra citato "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", formato da un componente designato da ciascuna delle



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Le seguenti determinazioni dirigenziali n. 247 del 16.02.2017 e n. 1254 del 1/09/2021 hanno previsto la nomina dei componenti delle Organizzazioni sindacali, dei rappresentanti dei dipendenti e il Presidente dell'Amministrazione all'interno del Comitato;

## **OBIETTIVO 2 - Benessere Organizzativo:**

Realizzare ulteriori le azioni di miglioramento indicate nel Documento di valutazione dei rischi stress lavoro correlato del 22/10/2018 e attivare una nuova rilevazione nel triennio del benessere organizzativo percepito al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, come il lavoro a distanza;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed a una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi;
- attivazione di indagini sul clima organizzativo e analisi dei dati relativi ai questionari/interviste;
- agevolazioni tariffarie per i dipendenti per l'utilizzo di servizi e attività (welfare integrativo);
- facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio assente per lunghi periodi;
- Facilitare l'utilizzo di congedi parentali
- facilitare l'inserimento e l'aggiornamento del personale neo assunto.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## OBIETTIVO 2 – Ambiti di azione

Il Comune di Verbania nel 2015 ha attivato il progetto "Benessere organizzativo e valutazione stress lavoro correlato" che ha portato alla predisposizione del "Documento di valutazione dei rischi stress lavoro correlato" del 22/10/2018 redatto dallo psicologo del lavoro con l'indicazione di una serie di azioni correttive e di miglioramento.

L'Ente intende promuovere e sviluppare una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.

Le azioni che verranno attivate per raggiungere tale obiettivo prevedono:

- realizzazione di un percorso di formazione sulla gestione dello stress, sulla comunicazione interpersonale, sulla gestione dei gruppi di lavoro e su tecniche di management;
- realizzazione di un percorso di formazione sull'utilizzo di un linguaggio di genere per garantire nella formulazione dei provvedimenti, della modulistica, delle comunicazioni e delle pubblicazioni l'utilizzo di un linguaggio declinato in base al genere per il superamento di una comunicazione sessista;
- realizzazione di un percorso di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e una cultura del rispetto e dell'inclusione e di prevenzione e contrasto dell'omotransfobia;
- incentivazione sull'utilizzo di strumenti di gestione del lavoro coinvolgendo il personale in organico: riunioni, incontri di programmazione, organizzazione e monitoraggio degli obiettivi assegnati;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo;
- analisi dei risultati raggiunti dall'attuazione delle azioni legate al progetto benessere organizzativo attraverso la redazione e distribuzione di questionari anche via telematica;
- incentivazione all'utilizzo della Carta dei Servizi contenente i servizi a cui il dipendente può accedere a tariffe agevolate e di conoscenza del CRAL aziendale;
- adozione di un codice etico in materia di discriminazioni, mobbing, straining e molestie;
- approvazione delle linee guida per un uso consapevole della lingua italiana partendo dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere;

## Obiettivi raggiunti nel corso dell'anno 2025

- Utilizzo dell'istituto dell'orario flessibile. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro standard. (Art. 31 contratto decentrato integrativo - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 del CCNL 16/11/2022)) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16/11/2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli diasili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- Realizzazione di attività di Welfare integrativo aziendale per i dipendenti del Comune di Verbania mediante la fornitura dei fringe benefit (spesa alimentare, carburante, tempo libero etc. (Art. 25 contratto decentrato integrativo -art. 82 del CCNL 16/11/2022) spendibili attraverso una GiftCard.

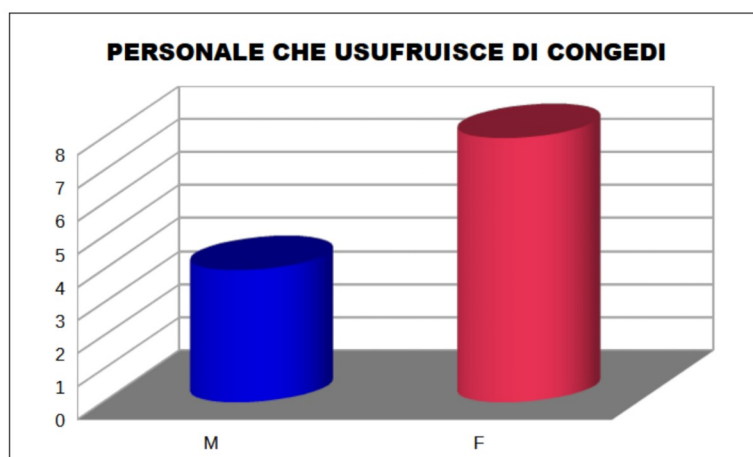
## Durata

Il Piano delle azioni positive sopra indicate ha durata triennale. Nel periodo di vigenza dello stesso sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Le dipendenti donne che hanno usufruito di congedo parentale nel 2025 rappresentano il 3,84% sul totale dei dipendenti, mentre i dipendenti uomini rappresentano lo 1,92%.

La fruizione dei congedi parentali al 31 dicembre 2025 è stata prevalente fra le femmine (401 giorni) rispetto la parte maschile che li ha utilizzati ( 45 giorni).

	M	F	TOTALE
Personale che fruisce dei congedi	4	8	12



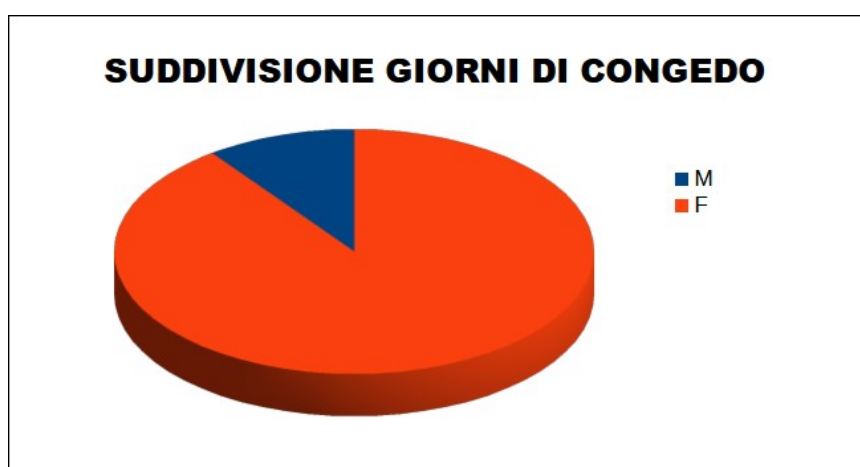


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	M	F	TOTALE GIORNI
numero giorni di congedo fruiti	45	401	446



## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### PREMESSA

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza costituisce un atto organizzativo fondamentale attraverso il quale il Comune di Verbania prevede, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto dei fenomeni corruttivi, la cui violazione da parte dei dipendenti è fonte di responsabilità disciplinare. Più nello specifico il Piano è lo strumento con il quale l'amministrazione, intervenendo sulla sua peculiare organizzazione, individua le aree a rischio di corruzione all'interno dell'ente, valuta il grado di incidenza del rischio, rileva le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, identifica i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

In virtù del D.L. 9 giugno 2021 n. 801, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113, entrato in vigore il 15 luglio 2022, e del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, il PTPCT è destinato ad essere approvato unitamente al Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO), in una logica di semplificazione dell'attività pianificatoria di tutte le P.A. di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs.n. 165/2001.

La presente sezione tiene conto della messa in esercizio, delle risultanze derivanti dal puntuale monitoraggio delle misure di contrasto previste e attuate nel 2025, della relazione finale conclusiva sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione che è stata pubblicata nel sito istituzionale del Comune – apposita sezione Amministrazione trasparente nonché delle indicazioni di A.N.A.C. degli ultimi anni, con particolare riferimento al "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" in conformità alle disposizioni normative vigenti e alle indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", approvate dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'Adunanza del 23 luglio 2025.

Questa sezione definisce la strategia dell'Amministrazione in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, quale strumento funzionale alla tutela della legalità, al miglioramento

dell'azione amministrativa e alla creazione di valore pubblico, in coerenza con le altre sezioni del PIAO.

In fase preventiva sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte di cittadini e stakeholders, in quanto portatori di interessi rilevanti con l'obiettivo di promuovere il più ampio coinvolgimento dei cittadini, dei portatori di interesse, dei rappresentanti di specifiche categorie di utenti o imprese e di migliorare la strategia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Le consultazioni sono avvenute mediante avviso pubblico sulla pagina del sito dell'Ente nel periodo 08/01/2026 al 23/01/2026. Al termine di questo periodo, non sono pervenute proposte/suggerimenti da parte di cittadini e stakeholders.

In una fase di consultazione successiva all'approvazione del Piao, che verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" resterà a disposizione in maniera continuativa affinché chiunque sia interessato possa produrre suggerimenti ed osservazioni. Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione, ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del Piano vigente anche con le osservazioni pervenute dall'esterno.

## L'ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

### L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo connotano, in

relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune di Verbania opera con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio sul quale insiste, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Questa analisi consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di gestione del rischio.

Gli uffici del Corpo della Polizia Locale hanno riferito che, relativamente al "contesto esterno", fermo restando che per la nostra attività non sono state rilevate notizie relative a riciclaggio o di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

finanziamento al terrorismo, il Comune di Verbania si colloca in un contesto territoriale generalmente caratterizzato da un basso tasso di criminalità, come evidenziato dai dati statistici e dagli indici di sicurezza nazionali. La provincia del Verbano- Cusio-Ossola è considerata una delle più sicure d'Italia, posizionandosi costantemente nelle ultime posizioni per numero di reati commessi in proporzione alla popolazione. Questa condizione riflette un territorio con una bassa incidenza di fenomeni criminosi, inclusi quelli legati alla criminalità organizzata e alla corruzione. (Nonostante la generale assenza di episodi significativi di criminalità organizzata nel Comune di Verbania, le autorità locali mantengono un costante monitoraggio della situazione. La posizione geografica della provincia, situata tra importanti aree urbane come Torino e Milano e in prossimità del confine svizzero, potrebbe teoricamente esporla a rischi connessi a traffici illeciti o infiltrazioni mafiose. Tuttavia, ad oggi, non risultano segnalazioni di attività riconducibili a organizzazioni criminali nel territorio comunale).

Allo stesso modo, non emergono episodi documentati di corruzione o fenomeni corruttivi legati alla gestione amministrativa o alle attività della Polizia Locale di Verbania. Questa situazione è il risultato di un forte impegno delle istituzioni locali nel promuovere la cultura della legalità e nell'applicare rigorosi protocolli di trasparenza e controllo.

Nel contesto di redazione del Piano Anticorruzione, la Polizia Locale di Verbania, pur operando in un ambiente relativamente sicuro, rappresenta un presidio fondamentale per il monitoraggio e la prevenzione di eventuali rischi legati alla corruzione o ad altre irregolarità amministrative. In tale ottica, il Piano deve continuare a privilegiare strumenti come la formazione continua del personale, l'adozione di procedure trasparenti e l'utilizzo di sistemi di controllo e monitoraggio moderni.

In conclusione, il contesto esterno del Comune di Verbania offre un terreno favorevole per il mantenimento e il rafforzamento delle politiche di prevenzione della corruzione, consentendo alle istituzioni locali di proseguire nella loro missione di garantire la legalità e la trasparenza nelle proprie attività.

## L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria  
organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO dedicata all'organizzazione/alla performance. Si rinvia a tale sezione, a quanto pubblicato in amministrazione trasparente, alle deliberazioni giuntali di organizzazione della macrostruttura, al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verbania - Art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 -, al Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 (Pubblicato in G.U. 4 giugno 2013, n. 129) Come modificato ed integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 (Pubblicato in G.U. 29 giugno 2023, n. 150)

## OBIETTIVI STRATEGICI

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O. deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla

corruzione determinati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire.

Il primo obiettivo è quello di VALORE PUBBLICO secondo le indicazioni del D.M 132/2022 art.3 che può essere realizzato sapendo che la prevenzione della corruzione e della trasparenza sono strumenti di creazione del valore pubblico di natura trasversale per la realizzazione della misura istituzionale.

Per quanto concerne gli **obiettivi strategici in materia di trasparenza**, il Comune di Verbania si impegna a:

promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

revisionare e implementare la regolamentazione interna;  
individuare azioni volte al miglioramento dell'accessibilità al sito web istituzionale in modo che sia facilitata e più intuitiva la ricerca e la consultazione on line di dati, documenti e informazioni presenti sul sito;

rendere trasparente la gestione delle attività migliorando anche l'informatizzazione dei flussi per agevolare la pubblicazione dei dati nella sezione del sito web dell'Ente Amministrazione Trasparente;

coordinamento del sistema di monitoraggio previsto nella presente sezione del Piao in materia di Anticorruzione e trasparenza con gli altri sistemi di controllo interni in vista della realizzazione di un monitoraggio integrato che coinvolga tutte le sezioni del Piao (PNA 2022 pag. 40).

aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;

- promuovere l'accesso civico generalizzato. Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:
- elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione dell'ente e sviluppati nella sottosezione del Piao dedicata al valore pubblico e a quella della performance a cui si rimanda.

## PARTE GENERALE

### I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

L'Autorità Nazionale Anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario Generale Dott. Domenico D'Apolito designato con decreto sindacale n. 8 del 11/10/2024 dal 14/10/2024

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Secondo quanto stabilito dall'allegato 3 al PNA 2022 le principali attività e i poteri del RPCT in materia di misure di prevenzione alla corruzione e in materia di trasparenza sono i seguenti:

- Vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nella presente sezione del Piao;

- Segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- Indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- Svolgere attività di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che venga rispettata la "qualità" dei dati pubblicati.

Più dettagliatamente, anche ai sensi della l. 190/2012, il RPCT svolge i seguenti compiti:

a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);

b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);

c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);

d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);

e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);

f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);

g) d'intesa con il dirigente competente, verifica la possibile rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";

h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il

responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);

i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;

j) trasmette al Nucleo di valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);

k) segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012); segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

m) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Allegato n. 3 al PNA 2022, paragrafo 1.12, pagina 29);

n) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
normativa vigente, assicurando, unitamente ai Dirigenti dell'Ente, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).

o) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);

p) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (Allegato n. 3 al PNA 2022, paragrafo 1.8.5, pagina 19);

q) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (Allegato n. 3 al PNA 2022, paragrafo 1.8.5, pagina 19);

r) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (Allegato n. 3 al PNA 2022, paragrafo 1.8.5, pagina 19).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali. In particolare, è necessario che siano assicurati al RPCT poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura e che lo stesso sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici. A tal fine, l'attività del Responsabile è supportata dall'Ufficio "Anticorruzione e Trasparenza", costituito da tre unità di personale, un funzionario giuridico amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione e due istruttori amministrativi, con competenze di supporto al Segretario generale in materia di anticorruzione, di trasparenza.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- a) 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;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) 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;
- d) 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.

## I dirigenti

Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;

e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

## L'organo di valutazione della Performance (Nucleo di Valutazione):

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;

b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;

c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo. Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

d) attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;

e) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio. Il Comune di Verbania ha nominato il proprio Nucleo di valutazione monocratico con il decreto sindacale n. 17 del 03/12/2024 nella persona del Dottor Salvatore Corrado.

## Il personale dipendente



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

I singoli dipendenti, ognuno per quanto di rispettiva competenza e ruolo partecipano attivamente al processo di gestione del rischio corruttivo e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT. Segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D. (art. 54-bis del d.lgs. 30/03/2001, n. 165) e i casi di conflitto di interessi (art. 6-bis della legge 07/08/1990, n. 241).

## I referenti per la trasparenza

Questa figura, individuata dal Dirigente nell'ambito del Settore di competenza, funge da punto di raccordo nell'attività di individuazione, elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito Internet istituzionale. Monitora l'aggiornamento delle pubblicazioni di propria competenza segnalando eventuali criticità rispetto agli obblighi di pubblicazione al fine di individuare, con il coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la soluzione più adeguata. Rimangono fermi i compiti e le responsabilità del RPCT e dei Dirigenti

## AREE DI RISCHIO E MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'ente. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Essa consente l'individuazione del contesto entro cui devono essere sviluppati la rilevazione, l'evidenziazione, la valutazione e la gestione del rischio da corruzione.

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Secondo gli indirizzi del PNA, il Segretario Generale RPCT, con il supporto dei Dirigenti la cui conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dai propri uffici è fondamentale, ha enucleato i processi elencati nell'Allegato A "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi". Tali processi sono stati brevemente descritti ed è stato indicato il Settore comunale responsabile del processo stesso.

In coerenza con gli indirizzi forniti da ANAC dal PNA 2019 - allegato 1 - e tenuto conto dell'esigenza di semplificazione e con l'obiettivo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
espresso nel PNA 2026 – 2028 di rendere maggiormente intelleggibile la sottosezione di che trattasi , si è proceduto ad una mappatura dei principali processi dell'Ente soggetti a maggior rischio corruttivo con un focus sulle aree indicate da Anac e precisamente:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Mappati i processi si è proceduto alla identificazione e valutazione del rischio. Per identificare gli eventi rischiosi il RPCT ha applicato principalmente le seguenti metodologie

- gli esiti dei confronti con i Dirigenti o, comunque, con il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;

i risultati dell'analisi del contesto interno ed esterno;

- le risultanze della mappatura dei processi;
- le risultanze dei report relativi allo stato di attuazione delle misure previste nel PTPCT;

Secondo l'Autorità, la formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi – processo o attività che sia – è riportata la descrizione di "tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi". E' stato quindi prodotto un "catalogo dei rischi principali" riportato nell'Allegato A "Mappatura dei processi e analisi dei rischi".

**L'analisi del rischio** è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- mancata predisposizione e/o inefficacia delle misure di trattamento del rischio ossia degli strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso). Per stimare il rischio è quindi necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto i seguenti indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1):

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione) per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, il Segretario Generale RPCT ha ritenuto opportuno un approccio qualitativo utilizzando gli indicatori suggeriti dall'ANAC.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio è stata coordinata dal RPCT avvalendosi del supporto dei Dirigenti dei Settori comunali che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dai propri uffici. La metodologia qualitativa adottata ha permesso di applicare una scala di valori di tipo ordinale: basso, medio e alto.

L'ANAC al riguardo raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, è opportuno far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;

- occorre evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico. In ogni caso, vige il principio per cui "ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte".

**I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'allegato "Analisi dei rischi" (Allegato B).**

Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" dell'Allegato B è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nella colonna denominata "Motivazione" del citato Allegato.

**La ponderazione del rischio** è la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio ed ha lo scopo di stabilire:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero, tenendo conto che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato. Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si deve tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

**Il trattamento del rischio** è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e si prevedono scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche". Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

## MISURE GENERALI

### ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

#### MISURA GENERALE N. 1

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata attraverso: la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"; l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (accesso civico semplice). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso **civico generalizzato**).

L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione si è dotata dei regolamenti sopra citati.

Con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, così come modificata con delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, Anac ha approvato nuovi schemi di pubblicazione che sono stati adottati dall'Ente come modelli per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- dell'art. 4 bis, co. 2, D.Lgs. n. 33/2023 nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle PP.AA., sottosezione di primo livello "Pagamenti dell'amministrazione", sottosezione di secondo livello "Dati sui pagamenti";
- dell'art. 13, co. 1, D.Lgs. n. 33/2023 nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle PP.AA., sottosezione di primo livello "Organizzazione", sottosezione di secondo livello "Articolazione degli uffici"; 321 PIAO 2026 - 2028 Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- dell'art. 31, co. 1, D.Lgs. n. 33/2023 nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle PP.AA., sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezioni di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", "Organi di revisione amministrativa e contabile" e "Corte dei Conti".

L'obiettivo è sviluppare un costante miglioramento del portale istituzionale creato, garantendo lo sviluppo di ulteriori servizi per offrire ai cittadini l'accesso allo stesso in modo sempre più rapido ed efficiente. Per migliorare l'attività di controllo sulla trasparenza, si verificherà con cadenza periodica che i responsabili provvedano alla corretta e tempestiva pubblicazione, nella Sezione Trasparenza, delle informazioni e dei documenti secondo le previsioni normative. Nel caso in cui dovessero rilevare ritardi o omissioni, l'RPCT provvede ad assegnare al Dirigente un termine per l'adempimento. Ritardi e omissioni sono utilizzati dal Nucleo ai fini della valutazione della prestazione dirigenziale.

## DOVERI DI COMPORTAMENTO

### MISURA GENERALE N.2

Il comma 3, dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

In ordine ai doveri di comportamento dei dipendenti pubblici si rinvia al Codice generale emanato con DPR n. 62/2013 nonché al codice comunale integrativo e specificativo di quello generale, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario in data 19/12/2013 n. 99 che, anche se non materialmente allegati al presente piano, ne fanno parte.

Il Codice è attualmente in fase di revisione e di aggiornamento sia rispetto alla normativa sopravvenuta di cui al d.P.R.

n. 81/2023 che ha introdotto nel D.P.R. 62/2013 i due nuovi artt. 11 bis e 11 ter relativi, rispettivamente, al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e all'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media sia per una maggiore semplificazione e organicità dell'intero testo.

In data 19 gennaio 2026 con delibera n.9 la Giunta ha adeguato il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Verbania alle previsioni di cui all'art.11 - ter del DPR 81/2023 rubricato " Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"

## ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

### MISURA GENERALE N. 3

La rotazione deve essere considerata quale criterio di conferimento degli incarichi dirigenziali nelle aree a più elevato rischio di corruzione, nel rispetto di quanto previsto nel presente paragrafo.

Tutti gli incarichi Dirigenziali e gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti previa valutazione comparativa della professionalità e dell'attitudine dei soggetti potenzialmente interessati. La scelta deve essere motivata e contenuta nel provvedimento di conferimento.

Per i Dirigenti la rotazione degli incarichi decorre dalla scadenza degli stessi ed è da disporsi mediante decreto del Sindaco applicando i criteri di gradualità e tenendo conto delle caratteristiche e attitudini dei Dirigenti.

Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale.

Per i dipendenti che costituiscono le figure apicali ossia i Responsabili di E.Q. o i responsabili di procedimento (di categoria giuridica D) nei servizi particolarmente esposti al rischio di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

fenomeni di corruzione, la rotazione, ove non causi inefficienza ed inefficacia dell'azione amministrativa, sarà disposta ogni cinque anni

con atto del Dirigente (concordata col Segretario Generale) se la rotazione interverrà tra uffici e/o servizi dello stesso Settore, del Segretario Generale (concordata con i Dirigenti) se la rotazione interverrà tra uffici appartenenti a diversi Settori, e osserverà i seguenti criteri.

La rotazione delle figure apicali, al fine di limitare disservizi, dovrà avvenire in seguito a valutazione del Segretario e/o del Dirigente applicando criteri di gradualità e tenendo conto delle caratteristiche ed attitudini dei dipendenti e garantendo una adeguata formazione rispetto alle nuove competenze.

L'Amministrazione, comunque, tanto premesso, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che, in ragione delle dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, potrebbe essere causa di inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. In ogni caso l'Amministrazione, rilevato che l'allegato 2 al PNA 2019 suggerisce alle PA che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte

organizzative nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, ritiene opportuno implementare modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, avendo cura di favorire altresì la trasparenza interna delle attività.

In particolare:

- rafforzare le misure di trasparenza anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività dell'ufficio o meccanismi di condivisione delle fasi procedurali (es. doppia firma di istruttore e decisore);
- attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto (cd. "segregazione delle funzioni" distinguendo tra attività istruttoria, decisoria, attuativa e di controllo);



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione funzionale mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità;
- realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (lavoro in team, che nel medio periodo favorisce la rotazione degli incarichi).

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater.

## ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE

### MISURA GENERALE N. 4

E' prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e smi per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019). E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319- quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione n. 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

Si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

Si precisa che, negli esercizi precedenti, la rotazione straordinaria non è stata applicata per mancanza dei presupposti. L'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che "i dirigenti di 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". Sarà cura di ogni Dirigente/E.Q. dare attuazione a quanto previsto dalla citata norma.

## OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

### MISURA GENERALE N. 5

L'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41 della Legge 190/2012, stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endo procedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

Si rinvia al riguardo a quanto stabilito dagli artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento generale emanato con D.P.R. n. 62/2013 e nel Codice di comportamento comunale.

**L'Amministrazione individua, comunque, di seguito le buone prassi che i Responsabili dei servizi/Dirigenti dovranno rispettare:**

- acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitorare la situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza almeno biennale della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale;

**Per il Responsabile della prevenzione:**

- ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- predisporre appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- compiere attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241 /1990 e dal codice di comportamento;

**Con riguardo al conferimento di incarichi ai consulenti:**

- predisporre un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- prevedere il rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornare con cadenza periodica, da definire in relazione alla durata dell'incarico di consulenza, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- prevedere l'obbligo dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- consultare banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisire informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- assumere dagli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- per il RPCT: controllare a campione l'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, comma 14 del D.Lgs. 165/2001.

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del D.P.R. 3/1957. Per quanto concerne la materia dei contratti pubblici, il PNA 2022 ha dedicato una specifica sezione alla problematica del conflitto di

interessi fornendo indicazioni in merito all'ambito di applicazione della normativa e alle misure di prevenzione del conflitto di interessi da adottare in tutte le stazioni appaltanti.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023) è intervenuto, all'art. 16, delineando e definendo le situazioni di conflitto di interessi che si possono verificare nelle procedure di aggiudicazione, esecuzione di appalto e nelle concessioni.

La norma prevede che, il personale che si trovi in condizione di conflitto di interessi, debba darne comunicazione alla stazione appaltante e debba astenersi dal partecipare alle procedure in questione. Spetta alla stazione appaltante, per contro, un dovere di vigilanza circa l'osservanza di questi obblighi da parte del personale impiegato nell'espletamento delle procedure stesse.

CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
**MISURA GENERALE N. 6**

Il cumulo in capo ad un medesimo soggetto di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o

impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Conseguentemente non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti, infatti, secondo quanto previsto dal regolamento comunale che individua gli incarichi vietati ai dipendenti comunali nonché i criteri e le procedure di conferimento e di autorizzazione di incarichi extra-istituzionali ai dipendenti medesimi contenuti nel Regolamento sull'ordinamento

•  
degli uffici e dei servizi, in attuazione dell'art. 53, comma 3-bis del decreto legislativo 165/2001.

## INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

### MISURA GENERALE N. 7

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;  
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare, i Capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA 2016 e delle linee guida ANAC, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000 contenente l'elencazione dei ruoli ricoperti, degli incarichi ricevuti nel precedente biennio e delle eventuali condanne penali riportate: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013: la situazione di inconferibilità non può essere sanata) e trovano

applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18.

Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente ab origine non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il D.Lgs. n. 39/2013 regola, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi. All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.Lgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la medesima deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013).

Al fine di acquisire le predette dichiarazioni e quelle aventi ad oggetto l'insussistenza di cause di incompatibilità, sono state predisposte apposite procedure. L'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione deve procedere ad acquisire dai Dirigenti sia la dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità, sia la dichiarazione circa l'insussistenza di cause di incompatibilità.

L'ente, con riferimento ai funzionari, applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 - 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità o incompatibilità.*

ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

## MISURA GENERALE N. 8

La normativa, a cui si deve dare attuazione, è contenuta nell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come integrato dall'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 6 novembre 2012, n. 190. Sul punto occorre anche tenere in debita considerazione l'Orientamento ANAC n. 24 del 21 ottobre 2015, il quale prevede che " *Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri,*



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
*certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente".*

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pertanto, interessa tutti coloro che per ruolo e posizione ricoperti nell'amministrazione comunale hanno svolto compiti gestionali con esercizio del potere decisionale in nome e per conto dell'Ente e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Dirigenti, funzionari responsabili di Posizione Organizzativa, responsabili di procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163/2006). L'ambito soggettivo a cui tale disposizione fa riferimento deve considerarsi, dunque, esteso come dal sopra richiamato orientamento dell'ANAC, la quale anche nell'aggiornamento 2018 al PNA ha ulteriormente approfondito i casi in cui ricorre la fattispecie del c.d. "pantouflage" (paragrafo 9 PNA 2018).

Nelle nuove linee guida ANAC n. 1 in tema di divieto di pantouflage, approvate con delibera del 25 settembre 2024 n. 493, inoltre, è stato specificato, come fine dell'istituto, quello di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e degli incarichi attribuiti ai pubblici dipendenti al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa, e sono state introdotte nuove competenze sanzionatorie attribuite all'ANAC in materia. Tali linee guida analizzano, appunto, l'ambito di applicazione dell'istituto e i profili sanzionatori correlati al mancato adempimento delle disposizioni in materia di pantouflage.

Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni nel corso del tempo sono state intraprese le seguenti azioni:

- inserimento nei contratti di assunzione del personale o negli incarichi di collaborazione della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa o professionale (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore di soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti privati per i quali sia emersa la situazione vietata di cui all'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165 del 2001 sopra citato;
- inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
dipendenti o ex collaboratori che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; inserimento nei contratti con i privati della clausola che preveda l'impegno dei contraenti ad osservare la disposizione di cui all'art. 53 comma 16 ter, D.Lgs. n. 165 del 2001 sopra citato;  
- azione anche in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti ed ex collaboratori per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nel medesimo art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165 del 2001.

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16- ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente, data la problematicità della verifica, si riserva di effettuarla a campione o con riferimento a dichiarazioni oggetto di segnalazione.

## DIRETTIVE PER EFFETTUARE CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

### MISURA GENERALE N. 9

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come integrato dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 190/2012, e 3 del D.Lgs. n. 39/2013, l'Amministrazione comunale è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per concorso o commissioni per la scelta del contraente nelle procedure di affidamento di lavori servizi e forniture e all'atto della concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e di funzionario responsabile di posizione organizzativa e all'atto dell'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001;
- immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, prima del conferimento dell'incarico, attestante, oltre all'assenza di cause di conflitto di interessi e/o incompatibilità, il fatto di non aver subito condanne, anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I titolo II del libro secondo del codice penale (delitti di pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).

L'accertamento sui precedenti penali deve avvenire mediante acquisizione d'ufficio dei precedenti penali da parte dell'ufficio preposto all'espletamento della pratica ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 per:

- membri delle commissioni;
- responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate nel presente piano appartenenti alla categoria D o superiore.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al superiore gerarchico e al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a

procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia venuto a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso decreto legislativo.

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

**MISURA GENERALE N. 10**



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

L'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 (che ha aggiunto l'art. 54-bis al D.Lgs. 165/2001), ha come finalità quella di tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti. Sulla questione è intervenuto anche il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e relativa legge di conversione (n. 114/2014), prevedendo - all'art. 5, comma 2, lettera a) - che l'ANAC riceva notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In aggiunta, l'ANAC, nel corso dell'anno 2015, è poi intervenuta nella materia con la pubblicazione

della determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.s. whistleblower)*», a cui si fa esplicito richiamo e riferimento.

Nel 2017 è stata promulgata la Legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", entrata in vigore il 29/12/17 che, oltre ad estendere la tutela ai lavoratori privati, ha parzialmente riscritto l'art. 54 bis del T.U.P.I., includendo tra i soggetti tutelati anche i dipendenti dei fornitori di beni e servizi dell'amministrazione.

Con il recente D.Lgs. n. 24/2023, approvato dal Consiglio dei Ministri il 10 marzo 2023, l'Italia ha recepito in via definitiva la direttiva europea 2019/1937 sul whistleblowing riguardante proprio la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione in materia.

L'Ente, con delibera di Giunta Comunale n. 186 del 30.11.2023 ha provveduto ad adeguare la propria procedura di segnalazione di illeciti e/o di irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblower) al suddetto Decreto, proprio in attuazione della direttiva (UE), a protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Dal 12 luglio 2023 è entrato, inoltre, in vigore, a seguito dell'avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (GU - Serie Generale n. 164 del 15 luglio 2023), il nuovo Regolamento dell'ANAC per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001).



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

L'Ente, in adeguamento alla normativa, ha assunto una misura organizzativa che prevede come incaricato a ricevere le eventuali segnalazioni sia il Segretario Generale in qualità di RPC, quale soggetto terzo nei confronti dell'oggetto della segnalazione e dei soggetti coinvolti e con indipendenza funzionale nei confronti delle altre figure interne.

Le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico, hanno come funzione primaria quella di prevenire l'evento corruttivo. Se la segnalazione sarà sufficientemente qualificata e completa potrà essere verificata tempestivamente e con facilità portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avviamento del procedimento disciplinare.

Per incentivare i dipendenti ed evitare che essi possano subire una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre alle segnalazioni aperte, saranno ammesse segnalazioni riservate, nelle quali l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPC che riceve la segnalazione.

Tali denunce potranno essere inviate al Responsabile dell'anticorruzione tramite link:

<https://www.comune.verbania.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Segnalazione-illeciti-WHISTLEBLOWING#:~:text=Invia%20una%20segnalazione%20tramite%20WhistleblowingPA>,

ovvero direttamente ad ANAC, tramite la procedura appositamente predisposta dall'Autorità

Sono fatti o atti che possono essere oggetto di segnalazione quelli riguardanti comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Non saranno prese in considerazione segnalazioni riguardanti lamentele di carattere personale del segnalante.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT (o ad



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione ANAC); il Responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Oltre alle segnalazioni effettuate direttamente al RPCT, quindi sfruttando il canale interno privilegiato da ANAC come maggiormente valido ed efficace, o tramite canale esterno alla stessa Autorità, il dipendente, in accordo con il D.Lgs n. 24/2023, può anche effettuare segnalazioni tramite canali di divulgazione pubblica (come stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) o denunciando il fatto direttamente all'Autorità giudiziaria o contabile.

In materia di whistleblowing, l'Amministrazione si conformerà alle Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 29 dicembre 2025, adottate in attuazione del d.lgs. n. 24/2023, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937. Le linee guida forniscono indicazioni operative in merito all'istituzione e alla gestione dei canali interni di segnalazione, assicurando la tutela della riservatezza del segnalante, l'imparzialità del procedimento e la corretta gestione delle segnalazioni. Il sistema di whistleblowing è parte integrante delle misure di prevenzione della corruzione e contribuisce a promuovere un contesto organizzativo improntato alla legalità, alla trasparenza e all'integrità dell'azione amministrativa.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI E RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSI PARTICOLARI

### MISURA GENERALE N. 11

1. Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara".

Il Comune di Verbania ha approvato il Patto d'Integrità, con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 17/01/2019 che regola i

comportamenti degli operatori economici e del personale del Comune di Verbania, nell'ambito delle procedure di affidamento ed esecuzione degli appalti di lavori, servizi e forniture, delle concessioni di lavori e servizi, nonché degli altri contratti disciplinati dal codice degli appalti.

Il Patto di Integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione del Comune di Verbania e di tutti i potenziali contraenti a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'esplicito impegno anti-corrruzione, consistente tra l'altro nel non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione o valutazione da parte dell'amministrazione. Il predetto protocollo è pertanto applicabile e deve essere considerato parte integrante del presente piano anche se ad esso non materialmente allegato.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

2. Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84 e PNA 2022, pag. 50).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada

su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

L'amministrazione valuterà se dotarsi di un regolamento del tutto analogo a quello licenziato dall'Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

## RISPETTO DEI TERMINI PREVISTI DALLA LEGGE O DAL REGOLAMENTO PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

### MISURA GENERALE N. 12

I responsabili dei procedimenti, qualora rilevino la mancata conclusione di un procedimento nonostante sia decorso il relativo termine, ovvero la conclusione dello stesso oltre il termine previsto ai sensi di legge ovvero del regolamento comunale sul procedimento amministrativo, ne danno immediata comunicazione al Dirigente del Settore di riferimento, esponendo le ragioni della mancata conclusione del procedimento o del ritardo.

Fermo restando l'esercizio delle prerogative e dei doveri previsti dai commi 9 bis, 9 ter e 9 quater dell'art. 2 della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni in capo al soggetto individuato quale responsabile del potere sostitutivo, il Dirigente del Servizio di riferimento valuta le ragioni della mancata conclusione del procedimento, ovvero del ritardo, ed impartisce le misure, anche di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
natura organizzativa, necessarie affinché siano rimosse le cause del ritardo.

## I CONTROLLI

### MISURA GENERALE N. 13

L'attività di contrasto alla corruzione si svolge anche attraverso l'attività di controllo previsto dal "Regolamento sui Controlli Interni", approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 28 gennaio 2013.

Detto sistema di controllo, se attuato con la collaborazione fattiva dei Dirigenti e dei competenti Responsabili di E.Q., costituisce uno strumento per mitigare i rischi di corruzione.

Il sistema, in considerazione della dimensione demografica del Comune di Verbania, risulta articolato nelle seguenti tipologie di controllo:

- a) di regolarità amministrativa e contabile,
- b) di gestione,
- c) strategico,
- d) del permanere degli equilibri finanziari;
- e) delle società partecipate.

Nell'unità tabella vengono riportati, in sintesi, le modalità di effettuazione dei controlli interni.

TIPO DI CONTROLLO		FREQUENZA DEL CONTROLLO	PERCENTUAL E ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO	RESPONSABILE DEL CONTROLLO
DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA	preventivo	costante	100%	Dirigenti
	successivo	semestrale	10%	Ufficio Controlli Interni*
DI REGOLARITÀ CONTABILE	preventivo	costante	100%	Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione
	successivo	semestrale	10%	Ufficio Controlli Interni*



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

DI GESTIONE	successivo	trimestrale/ semestrale	-	Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione
STRATEGICO	preventivo	annuale	-	Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione/Segretario
	successivo	semestrale		
SUGLI EQUILIBRI FINANZIARI	Preventivo	mensile	100%	Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione
SULLE SOCIETÀ PARTECIPATE	preventivo	annuale	-	Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione
	successivo	semestrale	10%	

\*composto da Segretario Generale, dal dirigente del Dipartimento dei Servizi Finanziari e Programmazione e dal Responsabile del Servizio avvocatura.

A partire dal 2024, a seguito di criticità e carenze in materia di pubblicazione e trasparenza nelle Amministrazioni, rilevate e segnalate in fase di monitoraggio dagli OIV e dagli altri organismi con funzioni analoghe, l'ANAC ha disposto alcune misure atte a garantire gli adempimenti disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Pubblicazione e Trasparenza Amministrativa (atto del Presidente dell'Autorità del 1 giugno 2024). Per quanto concerne i controlli interni, i Dirigenti e i Responsabili di E.Q. sono tenuti a verificare gli adempimenti previsti dalle disposizioni relative a pubblicazione e trasparenza e dalle indicazioni dell'ANAC sul punto.

La segnalazione di criticità da parte del Nucleo di Valutazione o la rilevazione d'ufficio delle stesse da parte dell'ANAC può comportare, non solo l'irrogazione di sanzioni da parte della stessa Autorità, ma

anche l'attivazione di procedimenti disciplinari e di altre forme di responsabilità connesse all'inosservanza.

Per quanto attiene all'esercizio 2025 l'estrazione semestrale casuale ha riguardato complessivamente n.116 atti tra provvedimenti e scritture private relativi alle seguenti tipologie:

- determinazioni dirigenziali: n.59 atti inclusi quelli relativi ai contributi
- scritture private lavori servizi e forniture n.18 atti
- contributi: n.30 atti
- permessi di costruire , in variante e in sanatoria n.9 atti
- deliberazioni di Giunta n.10

Nel corso dell'anno 2025 la percentuale dei controlli interni è stata portata dal 3 al 10%



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI CHE CON ESSA STIPULANO CONTRATTI E INDICAZIONI DELLE ULTERIORI INIZIATIVE NELL'AMBITO DEI CONTRATTI PUBBLICI

## MISURA GENERALE N. 14

Il quinto comma dell'art. 23 del nuovo Codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) prevede che l'ANAC, con proprio provvedimento, individui "le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche" e "i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".

Sul punto, in esecuzione dei provvedimenti approvati da ANAC con le Delibere nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, che disciplinano proprio le informazioni che le stazioni appaltanti devono trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) e sulla base di quanto disposto dall'Autorità stessa nella nota all'art. 1 co. 32 L. 190/2012 del 10.01.2024, dal 1° gennaio 2024 l'Ente non ha più compilato e pubblicato il file XML contenente il riepilogo dei contratti in essere nell'anno precedente, né inviato entro il 31 gennaio ad ANAC la dichiarazione di avvenuta pubblicazione del file nella propria sezione Amministrazione Trasparente.

Pertanto l'Amministrazione comunale ha provveduto per l'anno 2024, e provvederà negli anni successivi, a pubblicare le informazioni relative ai contratti pubblici come segue:

1. Per i contratti conclusi entro il 31 dicembre 2023: in accordo con le indicazioni di ANAC contenute nell'Allegato 9) al PNA 2022, sono pubblicati nella sezione del sito web Amministrazione Trasparente>Bandi di gare e contratti, i dati di cui all'art. 4 della delibera 39/2016 relativi alle varie procedure di gara, mediante una tabella riassuntiva comprendente affidamento di lavori, forniture, servizi, nella quale saranno indicati:

- modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- struttura proponente;
- oggetto del bando;
- elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- aggiudicatario;
- importo di aggiudicazione;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

-tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;

-importo delle somme liquidate.

2. Per i contratti non conclusi alla data del 31 dicembre 2023: la trasparenza dei dati previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012 e ora indicati nell'art. 28, co. 3 del nuovo codice, è conseguita mediante trasmissione tempestiva degli stessi, attraverso il sistema SIMOG (Sistema Informativo Monitoraggio Gare), alla BDNCP.

L'Ente pubblica nella sezione del sito web Amministrazione Trasparente>Bandi di gare e contratti il link tramite il quale è possibile accedere alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG (Codice Identificativo di Gara), tutte le informazioni trasmesse attraverso SIMOG.

Sono oggetto di pubblicazione nella stessa sezione del sito web, per ogni singola procedura, anche i dati e le informazioni non raccolti da SIMOG, come individuati nella delibera ANAC n. 582/2023.3.

Per i contratti la cui procedura è stata avviata a partire dal 1° gennaio 2024: la trasparenza dei dati previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012 e ora indicati nell'art. 28, co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante la trasmissione degli stessi alla BDNCP attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale certificata in uso presso l'Ente.

Lo stesso provvede ad inserire sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente>Bandi di gare e contratti, il link

tramite il quale è possibile accedere alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate tutte le informazioni relative alla gara.

Sono oggetto di pubblicazione, nella stessa sezione del sito web, per ogni singola procedura, anche i dati e le informazioni che non devono essere pubblicati nella BDNCP, come individuati nelle delibere ANAC nn. 261/2023 e 264/2023 (e relativo allegato 1). Il PNA 2022, in continuità con il PNA 2019, suggerisce di costituire misure di prevenzione del rischio corruttivo da porre in essere in ciascuna fase del sistema di affidamento, laddove tale sistema può riassumersi nelle seguenti fasi di processo:

PROGRAMMAZIONE

PROGETTAZIONE

SCELTA DEL CONTRAENTE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
VERIFICA AGGIUDICAZIONE/STIPULA CONTRATTO  
ESECUZIONE DEL CONTRATTO  
RENDICONTAZIONE CONTRATTO

Il Comune di Verbania si avvale dei servizi della CUC del Comune per la scelta del contraente e la verifica aggiudicazione.

Rimangono nelle competenze esclusive di ogni dirigente in ogni sua fase e quindi anche con riferimento alla fase della selezione del contraente, gli affidamenti di servizi e forniture effettuate sotto soglia comunitaria all'interno del MEPA e quelle effettuate al di sotto della soglia dei 140.000 euro o dei 150.000 euro per i lavori.

Quest'ultima tipologia di contratti pubblici sarà quindi oggetto di più intensa attività intesa a prevenire e a contrastare il rischio corruzione.

Questa verifica sarà effettuata anche attraverso i controlli di regolarità amministrativa sulle determinazioni di impegno di spesa, che si svolgono secondo le scadenze stabilite nel presente piano e tengono in considerazione le motivazioni dedotte nell'atto.

Venendo ora all'esame delle varie fasi, con le precisazioni appena portate, si illustra quanto in prosieguo.

## **Programmazione**

La programmazione può considerarsi il primo fondamentale passaggio per arrivare ad una scelta del contraente scevra da rischi corruttivi. Una corretta programmazione impone all'Ente di cercare di avere chiara contezza di ciò di cui avrà bisogno nel periodo cui la programmazione si riferisce, nella prospettiva di eliminare il ricorso ad approvvigionamenti extra ordinari. Il contratto pubblico che non

viene ricompreso nella programmazione si atteggerà quindi come extra ordinario (sarà imposto, ad esempio, da motivi di urgenza); sulle motivazioni inerenti la straordinarietà della fattispecie concreta che ha determinato l'affidamento non programmato dovrà essere massima l'attenzione da parte del RPC, dei Dirigenti e dei Responsabili di E.Q.

Concreta misura sarà quindi quella di effettuare una apposita programmazione annuale anche per acquisti di servizi e forniture. Ogni Responsabile di E.Q., quale referente per l'anticorruzione, dovrà approntare una apposita programmazione dei servizi e delle forniture di cui i propri uffici necessitano nell'anno in corso, dando specifica e dettagliata motivazione nel caso in cui ricorra ad un approvvigionamento di servizi o forniture non programmato o nel caso in cui si provveda a rinnovi e proroghe di contratti già in corso.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata

## **Progettazione**

La progettazione della gara ha vari livelli: in ogni fase la figura del RUP, come soggetto regista-controllore della fase endoprocedimentale appare essere, insieme a quello del Direttore dei Lavori (lavori) o del Direttore dell'Esecuzione (servizi e forniture), di primissimo piano per elaborare misure a contrasto della corruzione. Quale principale misura di contrasto ai rischi corruttivi sarà quindi quella di porre in essere una effettiva rotazione dei RUP, compatibilmente con la presenza in dotazione organica di figure professionali perfettamente fungibili. I Responsabili di E.Q., quali referenti per l'anticorruzione, individueranno più soggetti aventi le qualifiche per porre in essere la progettazione della gara o per ricoprire il ruolo di RUP e dovrà dare adeguata rotazione agli stessi, specie avuto riguardo alla circostanza che il RUP in materia di servizi e forniture non richiede qualifiche particolari.

Ulteriore misura anticorruzione viene individuata nella dichiarazione da parte dei commissari di non avere interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara. Detta dichiarazione resterà agli atti della gara. Una terza misura da adottare è la verifica che bandi siano conformi ai bandi tipo redatti dall'ANAC e il rispetto della normativa anticorruzione.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata

## **Aggiudicazione, controlli e stipulazione**

È importante che sia dato conto rapidamente dei risultati della gara effettuata. Quale misura anticorruzione è, infatti, disposto che la pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione sia tempestiva. La stipula del contratto o la lettera commerciale deve essere preceduta dall'esito positivo dei controlli dei requisiti del contraente (requisiti di ordine generale, di capacità tecnica e finanziaria) o dall'acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva sull'assenza di cause di esclusione di cui all'art. 94 D.Lgs. 36/2023, sulle quali saranno effettuati i controlli con le modalità previste per le generali verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni/autocertificazioni.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI  
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI  
NONCHÉ DELL'ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI  
QUALUNQUE GENERE

**MISURA GENERALE N. 15.**



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000,00 euro.

Il comma 4 dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento

amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento comunale previsto dall'art. 12 della legge 241/1990.

Nel sito web del Comune, sezione Amministrazione Trasparente>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, è possibile visionare, come previsto dalla vigente normativa (D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013, artt. 26 e 27), tutti gli interventi diretti ad erogare sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e l'attribuzione dei corrispettivi e dei compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e vantaggi economici di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
qualunque genere ad enti pubblici e privati, come disciplinati  
dall'articolo 12 della Legge 241/1990.

## INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

### MISURA GENERALE N. 16

Nel sito web del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente>Bandi di concorso è visionabile l'elenco dei bandi di concorso espletati nell'ultimo triennio; per ogni concorso espletato viene pubblicato il bando e il personale assunto. Nella stessa sezione del sito dovrà essere possibile visionare anche gli eventuali bandi di concorso in corso, le tracce delle prove assegnate, i criteri di valutazione delle prove, tempestivamente rispetto alla somministrazione delle prove stesse.

Si prevede, inoltre, la pubblicazione, nella medesima sezione e all'Albo pretorio on-line, di tutte le procedure di acquisizione di personale che avvenga tramite:

- Mobilità (art. 30, commi 1 e 2-bis e art. 34-bis, D.Lgs. 165/2001);
- Articolo 110 TUEL n. 267/2000;
- Tempo determinato;
- Contratto di formazione e lavoro;
- Progressioni carriera (art. 24 D.Lgs n. 150/2009);
- Assunzione mediante utilizzo di graduatoria;

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e dei vigenti regolamento comunali di organizzazione dell'ente.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

In particolare:

a) Assunzione mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti. L'utilizzo di graduatoria è la modalità assunzionale elettiva, peraltro entro i limiti di cui all'art. 35 comma 5 ter del D.Lgs. 165/2001; enunciazione puntuale dei motivi per cui l'Amministrazione eventualmente opti per l'indizione di un concorso pubblico nonostante la disponibilità presso di sé o altri Enti di graduatorie per lo stesso profilo; la chiamata degli idonei ai fini assuntivi dovrà avvenire nell'ordine progressivo di graduatoria e solo per il



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
fabbisogno attuale; l'assunzione mediante utilizzo di graduatoria avverrà esclusivamente se il profilo di cui alla graduatoria è identico a quello ricercato dal Comune per il proprio organico, avuto riguardo sia dell'Area e del profilo di appartenenza, sia soprattutto delle mansioni che la figura andrà a disimpegnare.

b) Conferimento incarichi dirigenziali ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

Adozione di una Deliberazione di Giunta Comunale in cui si dà atto dei motivi per cui è necessario procedere al conferimento di incarico dirigenziale fiduciario per una data figura professionale ivi specificata, sia con riguardo al ruolo professionale, sia con riguardo delle competenze specifiche richieste; nella adozione da parte dell'Ufficio Personale di una determinazione dirigenziale in cui si prende atto della deliberazione dell'organo di indirizzo politico e si approva lo schema di avviso pubblico con cui si dà avvio alla procedura selettiva; nella pubblicazione per un dato tempo (equivalente al tempo di pubblicazione di un bando di concorso) dell'avviso di avvio della procedura selettiva in cui si riprendono le indicazioni in ordine al ruolo professionale e alle competenze richieste della figura dirigenziale da reclutare, si indicano i requisiti formativi e professionali generali e specifici che i partecipanti alla selezione devono possedere, si illustra il contenuto della domanda di ammissione e se ne indicano il termine e la modalità di presentazione, si espongono le modalità in cui avrà luogo la procedura selettiva che conterà di tre fasi: selezione delle domande

dei candidati il cui profilo è più aderente a quello ricercato, successivo colloquio, selezione dei profili più aderenti al profilo ricercato e contestuale sottoposizione della rosa di candidati al Sindaco per la scelta finale del candidato da assumere; nell'avviso saranno indicate altresì la retribuzione cui avrà diritto la figura da assumere e le relative modalità di assunzione.

La commissione di tecnici esperti che procederà alla selezione di una rosa di candidati da sottoporre al Sindaco è nominata dal Segretario Generale.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ  
ISPETTIVO-ORGANIZZATIVE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO  
SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC CON INDIVIDUAZIONE DELLE  
MODALITÀ DI INFORMATIVA DA PARTE DEI REFERENTI

## MISURA GENERALE N. 17

Nel termine del triennio di valenza del PTPC tutti i report nonché gli esiti dei controlli interni saranno condivisi in un gruppo di lavoro formato da RPCT, il suo ufficio di Staff, i Dirigenti ed i Responsabili di E.Q., oltre che all'Avvocatura Comunale, cui il Regolamento degli Uffici e dei Servizi demanda il compito di coadiuvazione del Segretario Generale il controllo successivo degli atti ex art. 147 bis D.Lgs. 267/2000.

Il sistema di rendicontazione consentirà al RPCT di entrare in possesso delle informazioni necessarie all'analisi dell'andamento di attuazione del Piano e alla redazione della relazione annuale, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, nonché al conseguente aggiornamento annuale del Piano Triennale Prevenzione Corruzione. La relazione annuale del RPCT viene pubblicata, entro il termine stabilito dalle vigenti disposizioni e per cinque anni, nell'apposita sezione del sito web istituzionale Amministrazione Trasparente>Altri contenuti>Prevenzione della Corruzione.

## TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

### MISURA GENERALE N. 18

La trasparenza dell'azione amministrativa dell'Ente è principio generale e viene assicurata mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi e costituisce metodo fondamentale per il controllo, da

parte del cittadino e/o utente, nelle decisioni della pubblica amministrazione.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni contenenti l'attività e l'organizzazione delle amministrazioni pubbliche, rappresenta un importante strumento di contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Il Comune di Verbania è dotato di un sito web istituzionale, nella cui home page è collocata la sezione denominata "Amministrazione Trasparente" all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D.Lgs. 33/2013.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati, come indicati anche dall'ANAC nelle "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013":

- **Integrità:** il dato pubblicato non deve essere parziale.
- **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita a tutte le unità organizzative. Il requisito dell'esattezza si configura quando il dato pubblicato rappresenta correttamente il fenomeno che intende descrivere, quello dell'accuratezza si configura quando lo stesso riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative.
- **Tempestività:** le informazioni, i dati e i documenti sono pubblicati al momento della loro adozione.
- **Aggiornamento costante e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce. Il dato deve essere, inoltre, attuale e aggiornato rispetto al procedimento cui si riferisce.
- **Semplicità di consultazione, comprensibilità e omogeneità:** la pubblicazione del dato è organizzata in modo da consentire agevolmente la consultazione di quest'ultimo. Il dato deve essere chiaro e facilmente comprensibile, intellegibile nel suo contenuto e coerente rispetto agli altri dati del contesto d'uso di riferimento.
- **Dati aperti e riutilizzo:** i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D.Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.
  
- **Conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione e indicazione della provenienza del dato pubblicato:** i documenti pubblicati sono conformi agli originali conservati dall'Amministrazione; qualora il dato sia alimentato dai contenuti di atti o documenti o sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, non deve essere alterata la sostanza dello stesso.
- **Trasparenza e privacy:** è garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D.Lgs. 33/2013.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire, inoltre, 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 D.Lgs. n. 33/2013 all'art. 7-bis, c. 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». I documenti, le informazioni ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web vanno organizzati in sotto-sezioni di primo e secondo livello denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

ANAC con deliberazione 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato il PNA 2022. Attraverso quest'ultimo, in linea con le indicazioni contenute nella precedente deliberazione n. 1310/2016, esonera le amministrazioni che adottano il P.I.A.O. a prevedere nella Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza una parte dedicata alla programmazione della trasparenza. Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione P.I.A.O. è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi), ove naturalmente tali attività siano svolte da soggetti diversi.

Le tabelle riportate nella sezione relativa alla trasparenza ripropongono i contenuti dell'allegato numero 2 della deliberazione ANAC 17 gennaio 2023 numero 7 di approvazione del PNA 2022.

Da tale allegato risultano gli obblighi di comunicazione/pubblicazione e i soggetti tenuti alla pubblicazione del dato, con la connessa chiara individuazione delle responsabilità dei Dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione preposti, nonché dei poteri riconosciuti al RPCT al fine di dare attuazione alle misure previste dall'Ente. Per l'individuazione delle misure organizzative previste in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, si rimanda alla sezione relativa alla trasparenza.

A questo fine, si evidenzia che gli obblighi di collaborazione col RPC rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione posti dalla normativa vigente costituisce utile elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale come di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente e comunque valutata ai fini della

corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Essenziale è, inoltre, il coordinamento tra la trasparenza e la tutela dei dati personali in particolar modo dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Questo Ente ha provveduto a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa, nominando il Responsabile della Protezione dei Dati, aggiornando la modulistica utilizzata, mappando i dati trattati dall'ente con l'ausilio del RTD e fornendo adeguata informazione e formazione ai dipendenti interessati.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

L'aggiornamento al PNA 2018 ha evidenziato la necessità che, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR), il RPCT e il Responsabile della Protezione dei dati siano soggetti distinti, circostanza che è stata verificata presso il comune di Verbania, nel quale è stato nominato un RPD esterno.

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata.

Per l'attuazione del diritto di accesso semplice e generalizzato si fa rinvio alla disciplina dettata dall'art. 5 e 5 bis del D.Lgs. 33/2013 ed al Regolamento comunale in materia di accesso civico ed accesso civico generalizzato, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 120 del 08/11/2017.

Del diritto all'accesso civico deve essere data ampia informazione sul sito istituzionale dell'ente mediante pubblicazione nella sezione in Amministrazione Trasparente di:

- modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- nominativo del Responsabile della Trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- registro delle istanze di accesso civico, da tenere costantemente aggiornato

## LA VIGILANZA SU ENTI CONTROLLATI E PARTECIPATI

### MISURA GENERALE N. 19

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e vigilati è necessario che:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;
- integrino il suddetto modello approvando uno specifico piano anticorruzione e per la trasparenza, secondo gli indirizzi espressi dall'ANAC.

Sono tenuti all'osservanza di tali prescrizioni gli enti privati controllati.

Annualmente, entro il mese di dicembre, l'organo direttivo trasmette alla giunta una dettagliata relazione circa l'osservanza delle suddette prescrizioni.

## LA TRASPARENZA

### SEZIONE DEL PTPC RELATIVA ALL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza dell'azione amministrativa è una misura di carattere generale cui il legislatore attribuisce particolare rilevanza in quanto costituisce sia il presupposto di una buona amministrazione che una misura generale di prevenzione della corruzione come la Suprema Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n. 20/2019 laddove ha definito la Legge 190/2012 " principio arigine dei fenomeni di corruzione".

Il Comune di Verbania intende dare piena e completa attuazione al principio di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche

amministrazioni" (art. 1, comma 1, D.Lgs. 33/2013), allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La materia della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni è stata oggetto, ad opera del D.Lgs. 97/2016, di una profonda rivisitazione, in attuazione della delega contenuta nell'art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

L'applicazione del D.Lgs 33/2013 ha evidenziato che il carattere indifferenziato degli obblighi di pubblicità, applicati con analogo contenuto, stessa tempistica e sanzioni ad enti e realtà profondamente diversi tra loro, senza distinguerne la portata in ragione del grado di esposizione, genera delle criticità insormontabili dove la struttura organizzativa non è in grado di adempiere tempestivamente agli obblighi e di supportare a dovere i compiti del Responsabile della Trasparenza (RT). Tali criticità erano già state evidenziate, con dovizia di motivazione, anche in una lettera datata 30 ottobre 2014, scritta dal Presidente dell'ANAC (Cantone) e dal Presidente dell'Autorità Garante della Privacy. Inoltre, in alcuni ambiti operativi, esiste un'applicazione degli obblighi di trasparenza che rende necessario un intervento di razionalizzazione e di semplificazione.

Le modifiche apportate al D.Lgs. 33/2013 dal D.Lgs. 97/2016 hanno inteso attuare i principi e criteri direttivi della legge delega proprio per razionalizzare e semplificare la materia.

Il rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi, attraverso l'emersione di situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito o di conflitto di interessi. La puntuale e tempestiva attuazione degli obblighi in materia di trasparenza, rendendo conoscibili tutti gli aspetti rilevanti dell'attività amministrativa, rappresenta - allo stesso tempo - un efficace strumento per prevenire fenomeni corruttivi e per promuovere la legalità.

Per queste ragioni, il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) tratta diffusamente delle modalità con cui il

Comune intende dare attuazione agli obblighi in materia di Trasparenza e dell'organizzazione che si è dato per farlo definendo le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai responsabili degli uffici dell'amministrazione.

L'elenco degli atti da esporre sul sito internet, le modalità di pubblicazione, i tempi di aggiornamento, sono infatti puntualmente e



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
precisamente definiti dalla tabella allegata alla deliberazione ANAC 1310/2016 che ha rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguando la relativa scheda allegata al D.Lgs 33/2013 alle novità introdotte dal D.Lgs N. 97/2016.

Il programma ha, quindi, poco da aggiungere sul piano sostanziale – cosa pubblicare e quando – in quanto il perimetro delineato da ANAC, in applicazione del D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016, relativo alle informazioni ed agli atti ostensibili è estremamente esteso e riguarda tutti gli aspetti rilevanti dell'attività dell'Ente.

L'allegato n. 2 del PNA 2022, inoltre, ha previsto i dati per i quali è necessaria la pubblicazione in particolare con riguardo ai soggetti responsabili dell'elaborazione dei dati, della trasmissione e della pubblicazione degli stessi e con riguardo al monitoraggio di questi obblighi.

In relazione all'organizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente", creata in attuazione delle prescrizioni del D.Lgs. 33/2013, il Comune di Verbania ha dato applicazione a quanto previsto dalla norma e dalle linee guida organizzando l'indice della pagina in sezioni e sottosezioni.

Gli obiettivi di trasparenza sono coordinati con la programmazione strategica e operativa dell'Ente, trasfusi nel Piano delle Performance.

Il Nucleo di Valutazione monocratico, inoltre, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, verificherà la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Nel corso dell'anno 2025 Autorità Nazionale Anticorruzione in collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) ha lanciato TrasparenzAI un software open source, vero e proprio motore per la partecipazione civica e il miglioramento dell'azione amministrativa.

TrasparenzAI utilizza l'intelligenza artificiale per analizzare autonomamente la sezione "Amministrazione Trasparente" verificando:  
la conformità della struttura agli obblighi normativi  
la presenza di lacune o difformità  
la qualità e la completezza dei dati pubblicati



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
Il Comune di Verbania è risultato conforme alla verifica automatica effettuata da ANAC

## LA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

Al fine di dare attuazione alla disciplina sulla trasparenza, dall'entrata in vigore del D.Lgs 33/2013 (20 aprile 2013), si è provveduto ad inserire nella home page del sito istituzionale dell'Ente [www.comune.verbania.it](http://www.comune.verbania.it) un'apposita area denominata "Amministrazione trasparente". Tale area ha sostituito, sin dal 2013, la precedente sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", introdotta a seguito dell'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 150/2009.

Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni, sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, secondo lo schema puntualmente individuato da ANAC. L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel Sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Il RT (Responsabile della Trasparenza) garantirà, unitamente ai Dirigenti, che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque secondo la tempistica indicata da ANAC per ciascuna tipologia di atti;
- per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio successivo a quello a cui decorre l'obbligo di pubblicazione, esclusi gli atti, i documenti e le informazioni per la quali il D.Lgs. 33/2013, prevede dei tempi di pubblicazione diversificati (esempio: i dati degli artt. 14 e 15).

L'ANAC con deliberazione 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato il PNA 2022, quest'ultimo, in linea con le indicazioni contenute nella precedente deliberazione n. 1310/2016, esonera le amministrazioni



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
che adottano il P.I.A.O. a prevedere nella Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza una parte dedicata alla programmazione della trasparenza. Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione P.I.A.O. è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili delle attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi), ove naturalmente tali attività siano svolte da soggetti diversi.

Gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio.

La tabella riportata nell'Allegato 2 ripropone i contenuti dell'allegato numero 2 della deliberazione ANAC 17 gennaio 2023 numero 7 di approvazione del PNA 2022.

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

## TUTELA DEI DATI PERSONALI E OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, i responsabili per il loro inserimento/pubblicazione/trasmissione 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.

Per quanto concerne la pubblicazione dei dati relativi all'art. 26 del D.Lgs. 33/2013 relativi a contributi, sovvenzioni e ausili finanziari di qualsiasi natura, è esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche, qualora dalla pubblicazione si possano ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico- sociale.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

In particolare, per quanto riguarda i contributi di carattere sociale, l'identificazione del beneficiario avviene per mezzo di un codice identificativo.

In materia vanno comunque osservate le disposizioni impartite dal Garante per la Protezione dei Dati Personali nelle sue "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati", datato 28 maggio 2014 (pubblicato sulla G.U. n. 134 del 12 giugno 2014), nonché le linee guida ANAC sui limiti dell'accesso civico generalizzato (Delibera 1309/2016). Si segnala che dal 25.05.2018 è direttamente applicabile nell'ordinamento italiano il Regolamento U.E. 679/2016 "General Data Protection Regulation", regolamento europeo sulla tutela dei dati personali, che impone agli Enti e quindi anche al nostro il rispetto di alcuni adempimenti relativi alla tutela dei dati personali trattati.

## ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

Nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, in conformità alle disposizioni previste nel Testo

Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267) e nel rispetto dei criteri di organizzazione dettati dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le strutture del Comune sono organizzate secondo la competenza specifica.

Ciascuna struttura organizzativa è definita in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. La struttura è articolata in Settori e Uffici. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione.

Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

## SOGGETTI E OPERATORI COINVOLTI NELLA TRASPARENZA

All'attuazione del PTPC per quanto concerne la trasparenza concorrono i seguenti soggetti:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- **I Dirigenti dei Settori dell'Ente:** sono responsabili del procedimento di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti;

I Dirigenti sono, in particolare, responsabili della completezza, della tempestività, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati in formato aperto. I Dirigenti sono, altresì, responsabili della trasmissione dei dati (ovvero della loro immissione in una banca dati informatica o in un archivio) qualora l'attività del Servizio di riferimento consista nella comunicazione di dati ad un altro Servizio incaricato della pubblicazione (Addetto al Sito web). Essi provvedono a disciplinare, per il servizio di competenza, le modalità di "validazione" dei dati che i dipendenti incaricati provvedono a pubblicare sul sito web.

- **I referenti per la trasparenza:** collaborano con i Dirigenti all'attuazione del Programma; coadiuvano e supportano il personale assegnato al Servizio di riferimento nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

- **Il Responsabile per la Trasparenza:** controlla l'attuazione della Trasparenza e segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione monocratico, all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico. A tal fine, il Responsabile per la Trasparenza formula le necessarie direttive ai Dirigenti, promuove e cura il coinvolgimento dei servizi dell'Ente avvalendosi del supporto di tutti i Dirigenti.

I Dirigenti ed i Referenti sono comunque responsabili :

- dei contenuti da pubblicare;
- del rispetto dei termini per la pubblicazione.

Infine, tra le principali novità introdotte dal D.Lgs. n. 33/2013 (articolo 5) si riscontra l'istituzione del diritto di accesso civico in attuazione del quale l'Ente ha provveduto a redigere e pubblicare il

modulo per l'attivazione della richiesta di accesso civico nella seguente sezione Amministrazione Trasparente e il registro degli accessi istituito con deliberazione di consiglio Comunale n. 120 del 08/11/20217.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore si ritiene sia sufficiente per assicurare la



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente, il Comune di Verbania ha optato per la pubblicazione integrale di tutte le deliberazioni e determinazioni non limitandosi al loro mero elenco.

Durante il triennio 2026/2028 sarà assicurato il costante aggiornamento ed l'integrazione dei dati presenti sul sito, al fine di favorire una sempre migliore accessibilità e funzionalità dello stesso, secondo criteri di omogeneità, con particolare riguardo anche al rispetto delle norme sulla trasparenza amministrativa, mediante un costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto riguarda le informazioni ed i dati da pubblicare, relativamente ai contenuti ogni settore e ufficio sarà responsabile per le materie di propria competenza. Il RPCT sarà il referente dell'intero processo di realizzazione della Trasparenza.

Nella tabella allegata - Elenco degli obblighi di pubblicazione al PTCP, sono riportati tutti gli obblighi di pubblicazione, organizzati in sezioni corrispondenti alle sezioni del sito "Amministrazione trasparente" previste dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Si prevede lo sviluppo di attività formative nel corso degli anni 2026/2028. Saranno organizzate, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, apposite giornate della trasparenza.

## MODALITÀ E TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA - COLLEGAMENTO COL PIAO

### *Anno 2026 - 2028 - Attuazione dell'Amministrazione Trasparente*

ATTIVITA'	SOGGETTI	2026	2027	2028
1. Attività di formazione specifica personale dipendente in materia di trasparenza; tutela della privacy	Responsabile Trasparenza o collaborazione esterna	X	X	X
2. Monitoraggio generale pubblicazione atti e documenti	Responsabile Trasparenza	X	X	X
3. Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di leggi	Tutti i Settori e Uffici	X	X	X
4. Organizzazione della giornata della Trasparenza	Responsabile trasparenza		X	



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

5. Assicurare con tempestività trasmissione, l'aggiornamento e la veridicità dei dati da pubblicare	Tutti i Settori e Uffici	X	X	X
---	--------------------------	---	---	---

## SANZIONI

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

In materia di applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza, nel corso del 2016 è stato approvato uno specifico regolamento dell'ANAC, successivamente modificato con delibera n. 95 dell'8 marzo 2023.

In relazione alle sanzioni previste per le violazioni degli obblighi di pubblicazione si rinvia al relativo D.Lgs. 33/2013.

Allegati:

Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

Analisi dei rischi

Misure di trattamento specifiche del rischio di corruzione

Elenco degli obblighi di pubblicazione

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

Organigramma dell'Ente:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

La struttura organizzativa del Comune di Verbania si articola, attraverso l'organigramma adottato con Deliberazione della Giunta Comunale, in dipartimenti, aree organizzative, uffici, ed unità di staff, le ultime modifiche dell'organigramma sono state approvate con deliberazione n. 399 del 01.10.2024, n. 10 del 20.01.2025, n. 426 del 02.12.2025 e n. 69 del 26.02.2026.

I dipartimenti sono le strutture organiche di massima dimensione dell'Ente, deputate al coordinamento delle funzioni relative ai rispettivi settori.

Le aree organizzative costituiscono strutture organizzative per la gestione di ambiti ed interventi diversificati; esse sono dotate di ampia autonomia gestionale ed operativa diretta al raggiungimento dei risultati.

Gli uffici sono unità organizzative di media complessità, dotate di autonomia operativa, caratterizzate da prodotti/servizi chiaramente identificabili, istituite all'interno di unità organizzative di maggiori dimensioni (dipartimenti, aree organizzative e uffici).

Gli uffici sono il punto di riferimento per le innovazioni organizzative, di prodotto e di processo, nonché per la programmazione operativa ed il conseguente monitoraggio dei risultati.

I dipartimenti, le aree organizzative, gli uffici sono strutture permanenti, che assicurano l'esercizio di funzioni ed attività di carattere istituzionale e/o continuativo.

Possono inoltre essere istituite strutture temporanee (unità di progetto), connesse alla realizzazione di programmi o progetti a termine, anche di particolare rilevanza strategica, ovvero allo svolgimento, per periodi definiti, di funzioni di integrazione tra più strutture.

Per tali unità di progetto dovranno essere definiti gli obiettivi, individuato il responsabile, determinate le risorse umane, finanziarie e tecniche necessarie, e fissati i tempi di realizzazione.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

**Il personale totale in servizio al 31/12/2025 è di 204 unità**, di cui 131 femmine e 73 maschi (dato comprensivo dei dipendenti a tempo determinato). La percentuale di femmine sul totale dei dipendenti è pari al 64,22%, mentre la percentuale dei maschi risulta pari al 35,78% .

La presenza femminile risulta notevolmente maggiore nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Nella categoria dirigenti alla data del 31/12/2025, risultano un numero pari di donne (2) ed uomini (1), a cui si aggiunge il Segretario Generale (uomo).

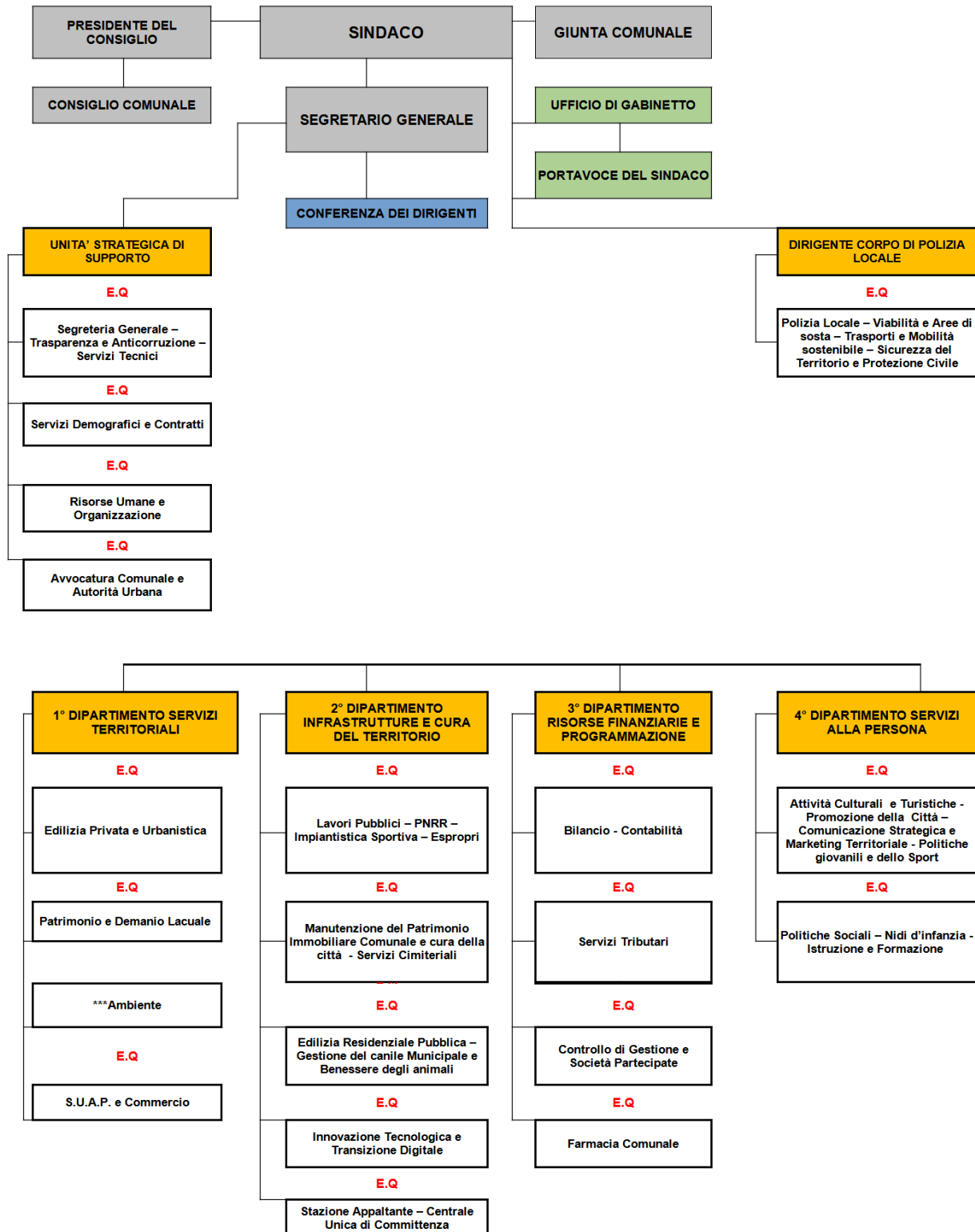


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

ALLEGATO 1)



\*\*\* Alle dirette dipendenze del dirigente



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio :

<b>PERSONALE esclusi Dirigenti e Segretario generale (tempo determinato e indeterminato)</b>			
<b>AREE ORGANIZZATIVE</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>
Segreteria generale – trasparenza e Anticorruzione – Servizi Tecnici	3	13	16
Servizi Demografici e Contratti	5	10	15
Risorse Umane e Organizzazione	0	6	6
Avvocatura Comunale e Autorità Urbana	1	1	2
Polizia Municipale – Viabilità e Aree di sosta – Trasporti e Mobilità sostenibile – Sicurezza del territorio e Protezione Civile	19	11	30
Ufficio di Gabinetto	1	0	1
Edilizia Privata e Urbanistica	3	6	9
Patrimonio e Demanio Lacuale	1	2	3
Ambiente	0	1	1
S.U.A.P. e Commercio	2	3	5
Lavori pubblici – PNRR – Impiantistica Sportiva	3	4	7
Servizi Cimiteriali – Manutenzioni e cura della città e manutenzione del Patrimonio Immobiliare Comunale	15	4	19
Espropri e Edilizia Residenziale Pubblica – Gestione del canile Municipale e Benessere degli animali	1	4	5
Innovazione Tecnologica e Transizione Digitale	6	0	6
Stazione Appaltante – Centrale Unica Contratti	1	5	6
Bilancio e Contabilità	1	6	7
Servizi Tributarî	1	8	9
Controllo di gestione e Società Partecipate	1	3	4
Farmacia Comunale	1	7	8
Attività Culturali e Turistiche – Promozione della città – Comunicazione strategica e Marketing Territoriale – Politiche giovanili e dello sport	2	14	16
Politiche sociali – Asili – Istruzione e Formazione	6	23	29
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>204</b>

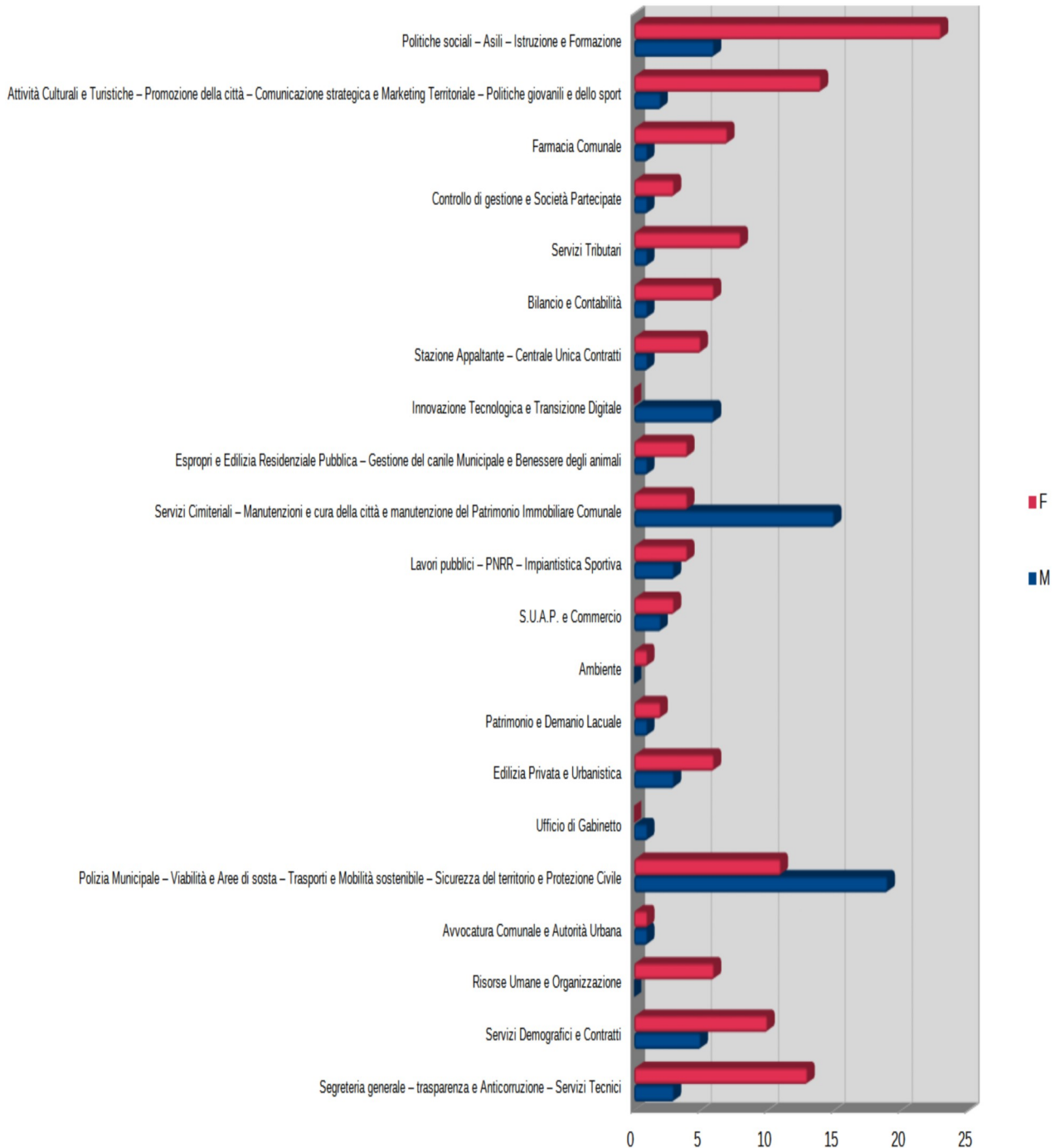


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## DIPENDENTI PER AREE





# CITTÀ DI VERBANIA

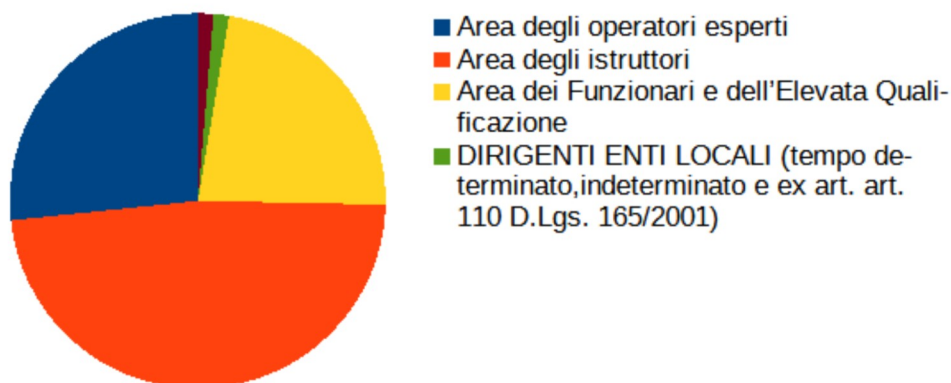
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2025 COMPRESO PERSONALE DIRIGENZIALE (tempo determinato e indeterminato)

Inquadramento professionale – Area	M	F	Totale Complessivo
Area degli operatori esperti	20	10	30
Area degli istruttori	36	76	112
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	17	45	62
DIRIGENTI ENTI LOCALI (tempo determinato, indeterminato e ex art. art. 110 D.Lgs. 165/2001)	1	2	3
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGRETARIO E DIRETTORE)	1	0	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>75</b>	<b>133</b>	<b>208</b>

### PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2025





# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

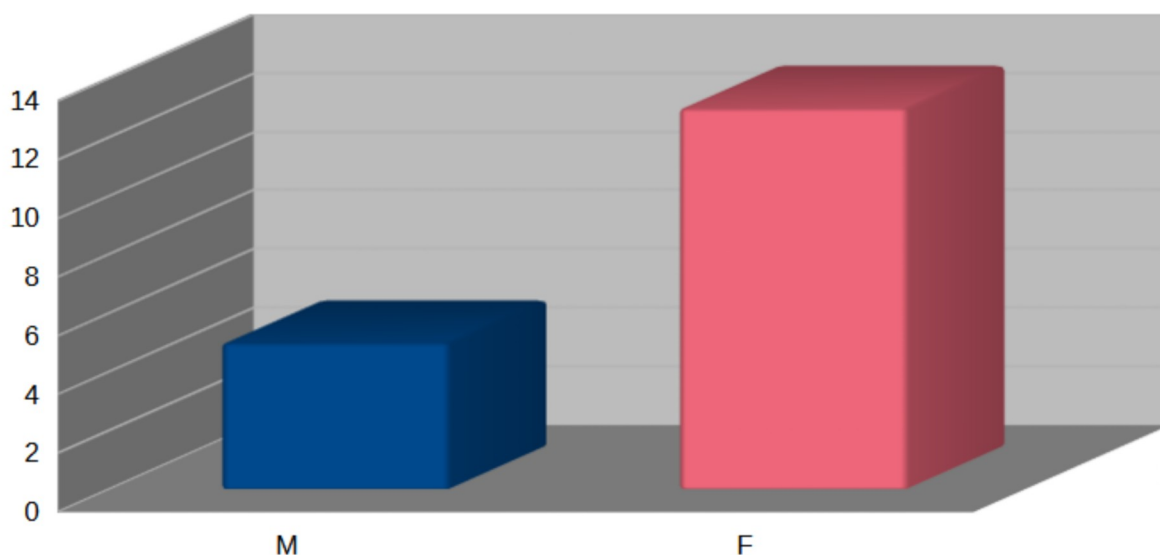
Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Per le posizioni organizzative, evidenzia una presenza femminile maggiore di quella maschile. Al 31/12/2025, su 18 posizioni il 72,22% pari a 13 sono donne mentre il 27,78% pari a 5 sono uomini:

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	M	F	Totale Complessivo
in servizio al 31.12.2025	5	13	18
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE





# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Attraverso l'assetto organizzativo individuato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 399 del 31/10/2024, l'Amministrazione persegue le finalità di seguito indicate:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze agite mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 20/01/2025 recante la riaggregazione delle funzioni gestionali sulle macrofunzioni istituzionali, anche al fine di soddisfare ulteriori esigenze emerse nell'ambito delle attività istruttorie finalizzate all'adozione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, sono stati progettati e implementati specifici interventi di revisione organizzativa, con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina amministrativa, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi/interventi da attuare nel corso del nuovo mandato.

Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa e funzionale dell'Ente (FUNZIONIGRAMMA) al 26/02/2026 a seguito delle delibere di Giunta Comunale n. 426 del 02.12.2025 "revisione parziale della struttura organizzativa del Comune di Verbania" e n. 69 del 26.02.2026 si configura come segue:

## SEGRETARIO GENERALE

Macrofunzione: RELAZIONE TRA IL SINDACO E IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

funzione: relazione tra il Sindaco e il Nucleo di Valutazione per quanto attiene ai compiti attribuiti a tale organo,

funzione: supporto al Nucleo di Valutazione nella definizione del sistema di valutazione delle posizioni e delle prestazioni dirigenziali e nel conseguente processo di valutazione della dirigenza.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: COORDINAMENTO DELLA CONFERENZA DEI DIRIGENTI

funzione: attività di raccordo tra i dirigenti ai fini della verifica dell'attuazione dei programmi e dell'accertamento della corrispondenza dell'attività gestionale con gli obiettivi programmati e definiti dall'organo di governo dell'Ente, nonché della proposizione ed attuazione dei necessari momenti di flessibilità interdipartimentale ai fini delle esigenze dell'utenza e dei servizi.

Macrofunzione: SERVIZIO DI CONTROLLO SUGLI ATTI AMMINISTRATIVI

funzione: adempimenti relativi al controllo di regolarità amministrativa e contabile

funzione: supporto al Nucleo di controllo

Macrofunzione: SUPPORTO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO AGLI ORGANI STATUTARI, ALTO COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE DELL'ENTE E SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI PROPRIE

funzione: svolgimento di funzioni aventi peculiare natura specialistica in relazione alle attribuzioni proprie della segreteria generale

Macrofunzione: SERVIZIO ISPETTIVO

funzione: regolamentazione e gestione dei casi di incompatibilità sui dirigenti e relativa attività procedurale con conseguente sviluppo delle attività di monitoraggio e controllo a campione sui medesimi.

Macrofunzione: SUPPORTO AL SINDACO E AGLI ASSESSORI NELLO SVOLGIMENTO DELLE LORO FUNZIONI

funzione: raccordo operativo tra il Sindaco, gli Assessori e le strutture di direzione dell'Ente;

funzione: supporto all'organo di governo nell'esercizio delle proprie funzioni.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' DIRIGENZIALE E GESTIONE DELL'UNITA' STRATEGICA DI SUPPORTO

funzione: adempimento degli obblighi connessi all'attuazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali riferiti alle attribuzioni funzionali di competenza;

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: supporto tecnico-amministrativo per le materie di competenza del Sindaco degli Assessori, della Giunta e del Consiglio Comunale;

funzione: esercizio delle funzioni dirigenziali sull'Avvocatura Civica;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: esercizio delle attività di coordinamento dell'Autorità Urbana ai fini della verifica di raggiungimento degli obiettivi della programmazione del PNRR;

funzione: esercizio delle funzioni dirigenziali sull'Area Organizzativa Risorse Umane ed Organizzazione;

funzione: esercizio delle funzioni dirigenziali sull'Area Organizzativa Servizi Demografici e Contratti;

funzione: esercizio delle funzioni dirigenziali sull'Area Organizzativa Segreteria Generale - Trasparenza e Anticorruzione Servizi Tecnici.

## PORTAVOCE DEL SINDACO

Macrofunzione: COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE e UFFICIO STAMPA

funzione: attività finalizzata a filtrare, selezionare e veicolare il flusso di informazioni provenienti dall'interno dell'Ente verso gli organi di informazione;

funzione: gestione delle relazioni con gli organi di informazione,

funzione: promozione dell'immagine pubblica dell'Ente e dell'azione di governo dell'Amministrazione.

## UFFICIO DI GABINETTO DEL SINDACO

Macrofunzione: ATTIVITA' DI SEGRETERIA PARTICOLARE DEL SINDACO

funzione: rapporti con gli enti sovraterritoriali;

funzione: gestione del cerimoniale e degli eventi istituzionali nel rispetto delle prescrizioni protocollari;

funzione: impostazione piani, progetti e programmi del Sindaco,

funzione: tenuta dell'Agenda del Sindaco e della sua corrispondenza;

funzione: coordinamento organizzativo di eventi , incontri e convegni.

## UNITA' STRATEGICA DI SUPPORTO

### AREA ORGANIZZATIVA

#### AVVOCATURA COMUNALE E AUTORITA' URBANA

Macrofunzione: CONSULENZA/ASSISTENZA LEGALE AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E UFFICI

funzione: consulenza e assistenza tramite pareri scritti, partecipazione a incontri con gli uffici e transazioni.

Macrofunzione: DIFESA DELLE RAGIONI DELL'ENTE NEI GIUDIZI CIVILI, AMMINISTRATIVI, PENALI, TRIBUTARI, CONTABILI E DEL LAVORO IN CUI L'ENTE SIA PARTE ATTIVA O PASSIVA



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione. Attività di recupero crediti connessi all'esecuzione delle sentenze, rappresentanza delle ragioni dell'Ente avanti alle giurisdizioni ordinaria, amministrativa, tributaria e contabile e avanti alle giurisdizioni superiori; rappresentanza delle ragioni dell'Ente nei procedimenti di mediazione e di negoziazione assistita previsti dalla legge.

Macrofunzione: RESPONSABILITA' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI AI DIRIGENTI

funzione: supporto tecnico e amministrativo per le materie di competenza del Sindaco degli Assessori, della Giunta e del Consiglio Comunale,

funzione: consulenza eventuale nella riscossione ordinaria delle entrate di competenza di ciascun Dipartimento o del Corpo di Polizia Locale;

funzione: obblighi connessi all'attuazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: consulenza eventuale ai fini della predisposizione dei capitoli di competenza dei dirigenti per le procedure di scelta del contraente,

funzione: consulenza eventuale ai fini della predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali riferiti alle attribuzioni funzionali di competenza dei dirigenti.

AREA ORGANIZZATIVA

SEGRETERIA GENERALE – TRASPARENZA e ANTICORRUZIONE – SERVIZI TECNICI

Macrofunzione: ATTIVITA' DELLA GIUNTA COMUNALE

Macrofunzione: GESTIONE INTEGRATA DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI

funzione: archiviazione ed attività di supporto nell'adozione delle determinazioni dirigenziali;

funzione: cura dell'iter relativo all'approvazione degli atti deliberativi della Giunta e del Consiglio Comunale, successivi alla loro adozione;

istruttoria e gestione degli atti del Consiglio Comunale, delle mozioni, ordini del giorno, interrogazioni e interpellanze;

supporto tecnico-amministrativo alle attività relative all'adozione dei decreti e delle ordinanze del Sindaco.

Macrofunzione: MESSI NOTIFICATORI

funzione del funzionamento dell'ufficio depositi presso la Casa Comunale;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: supporto logistico , informativo all'attività notificatoria di tutta l'organizzazione comunale;

gestione dell'albo pretorio ai sensi della vigente normativa.

Macro funzione: GESTIONE PROTOCOLLO E ARCHIVIO COMUNALI

funzione: gestione del protocollo comunale,

funzione: gestione dell'archivio comunale.

Macrofunzione: UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

funzione: gestione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e del centralino, coordinamento degli sportelli di front-office

Macrofunzione: STAMPERIA COMUNALE

funzione: gestione della cartografia vettorializzata;

funzione: produzione di materiale di stampa a supporto delle attività istituzionali dell'Ente:

funzione: produzione di materiale di stampa a supporto delle iniziative organizzate da soggetti terzi, a favore delle quali è stata deliberata la concessione del gratuito patrocinio.

## SERVIZI DEMOGRAFICI E CONTRATTI

Macrofunzione: SERVIZI DEMOGRAFICI – STATO CIVILE – ANAGRAFE

funzione: assistenza ai lavori delle commissioni elettorali comunali e circondariale;

funzione: rilascio delle certificazioni anagrafiche e dei documenti di identità anche con servizi resi al domicilio di particolari categorie di cittadini,

funzione: tenuta degli albi dei giudici popolari e dei registri di leva in caso di ripristino del servizio di leva;

funzione: gestione della toponomastica e della relativa segnaletica;

funzione: attribuzione numeri civici.

Macrofunzione: OSSERVATORIO ISTAT

funzione: gestione delle procedure censuarie della popolazione, dell'industria, dei servizi e dell'agricoltura;

rilevazioni di indagini assegnate dall'installatore al Comune

Macrofunzione: TENUTA ED AGGIORNAMENTO DEI REGISTRI DI STATO CIVILE

funzione: adempimenti relativi al riconoscimento/acquisto della cittadinanza italiana,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

formazione, trascrizione e annotazioni degli atti di stato civile e rilascio delle relative certificazioni, estratti e copie integrali;  
tenuta ed aggiornamento dei registri dello stato civile

Macrofunzione: TENUTA ED AGGIORNAMENTO DELL'ANAGRAFE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE E DEI CITTADINI RESIDENTI ALL'ESTERO A.I.R.E.

funzione: tenuta ed aggiornamento dell'anagrafe della popolazione residente e dei cittadini residenti all'estero

Macrofunzione: TENUTA ED AGGIORNAMENTO DELLE LISTE ELETTORALI, CONSULTAZIONI ELETTORALI E RILASCIO CERTIFICAZIONI - T.E.P.

funzione: organizzazione e coordinamento delle funzioni elettorali e dei referendum,

rilascio di certificazioni relative alle liste elettorali, delle tessere elettorali e delle autorizzazioni al voto,

funzione: tenuta ed aggiornamento delle liste elettorali generali, sezionali ed aggiunte, nonché gestione degli elettori iscritti all'A.I.R.E.

Macrofunzione: GESTIONE DEI SERVIZI CIMITERIALI LIMITATAMENTE ALLA PARTE CONTRATTUALISTICA

funzione: rilascio/rinnovo delle concessioni cimiteriali,

funzione: autorizzazioni/incasso diritti sepolture (inumazioni, esumazioni, estumulazioni, tumulazioni, posa accessori);

funzione: rilascio autorizzazioni affidamento ceneri;

funzione: rilascio autorizzazione cremazione resti;

funzione: rilascio autorizzazione apertura tomba,

funzione: rilascio autorizzazione deposito salme camera mortuaria previo giudizio di idoneità dei locali da parte del Dirigente del II Dipartimento.

funzione: rilascio autorizzazioni posa monumento (previo parere tecnico dell'AO)

SERVIZI CIMITERIALI - MANUTENZIONE E CURA DELLA CITTÀ'

funzione: ricerca concessioni cimiteriali sottoscritte dal Comune.

Macrofunzione: PREDISPOSIZIONE CONTRATTI

funzione: predisposizione contratti e perfezionamento concessioni comunali

funzione: rilascio delle comunicazioni e delle informazioni antimafia -

Macrofunzione: PREDISPOSIZIONE CONTRATTI

funzione: predisposizione contratti e perfezionamento concessioni comunali



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: rilascio delle comunicazioni e delle informazioni antimafia - rapporti con l'ufficio Territoriale del Governo.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale

AREA ORGANIZZATIVA

RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

Macro funzione: GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

funzione: assemblee e scioperi/adozione dei relativi adempimenti contrattuali obbligatori,

funzione: azione di inserimento lavorativo del personale diversamente abile e categorie protette,

funzione: gestione amministrativa delle trasferte della dirigenza e del personale dipendente,

funzione: gestione dei procedimenti disciplinari dell'Area della Dirigenza e del personale delle categorie,

funzione: gestione della banca dati del personale, con specifico riferimento agli aspetti giuridici, economici, di controllo presenze e di sviluppo di carriera, condivise in rete locale e supporto informatico-applicativo, analisi ed elaborazioni statistiche sul personale per esigenze interne e su richiesta di enti ed amministrazioni esterne;

funzione: gestione dell'anagrafe delle prestazioni,

funzione: gestione delle procedure concorsuali e selettive e delle assunzioni, tecniche di assessment nelle procedure di reclutamento secondo i contenuti del piano triennale del fabbisogno e dei piani annuali, gestione delle procedure di mobilità esterna,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: gestione fondo lavoro straordinario e fondo straordinario consultazioni elettorali e relativi adempimenti,

funzione: gestione giuridica del rapporto di lavoro della dirigenza, del personale a tempo indeterminato e determinato e dei relativi provvedimenti (dimissione, collocamento a riposo, dispensa dal servizio, astensione, assenze a vario titolo), trasformazione del rapporto di lavoro;

funzione: monitoraggio di concerto con il Segretario Generale e i Dirigenti, dei processi di mobilità interna del personale ed istruttoria dei relativi provvedimenti,

funzione: predisposizione regolamento e discipline inerenti l'applicazione di istituti contrattuali di legge;

funzione: sostegno all'innovazione nell'ambito delle politiche di gestione del personale attraverso la graduale adozione di indagini sul benessere organizzativo,

costituzione e gestione dei fondi accessori del personale e della dirigenza e

e relative procedure di calcolo e liquidazione degli istituti ad essi riferiti, definizione del contratto decentrato di Ente per il personale del comparto e per l'Area della Dirigenza;

definizione del piano triennale del fabbisogno del personale, su proposta del dirigente e secondo le linee di indirizzo dell'Amministrazione, tenuto conto della compatibilità finanziaria ed in collaborazione con la dirigenza;

gestione delle procedure di attribuzione e revoca degli incarichi dirigenziali;

predisposizione dell'organigramma dell'Ente sulla base dell'assetto della macrostruttura vigente,

gestione delle relazioni sindacali con le OO.SS e la RSU del comparto e la RSA della dirigenza, con particolare riguardo alla contrattazione decentrata integrativa di ente e di settore e delle procedure concertative,

funzione: progettazione, gestione e monitoraggio del sistema di valutazione del personale del comparto e della dirigenza e definizione del sistema premiante;

funzione: rilevazione delle esigenze del fabbisogno di sviluppo organizzativo espresse dalla dirigenza, tenuto conto degli obiettivi definiti dall'Amministrazione, finalizzata ad ottimizzare l'efficacia e l'efficienza della gestione dei servizi.

Supporto al nucleo di valutazione con verbalizzazione delle sedute dello stesso.

funzione: raccordo tra comitato unico di Garanzia e Amministrazione;

Macrofunzione: AMMINISTRAZIONE ECONOMICA DEL PERSONALE DIPENDENTE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: analisi e predisposizione dei report dei dati economici del personale, previsione di spesa annuale e triennale del personale per capitolo di bilancio, valutazione di impatto economico del piano assunzionale;

funzione: applicazione degli istituti contrattuali inerenti l'Area della Dirigenza e del comparto, adozione dei relativi provvedimenti; applicazione del contratto nazionale del Segretario Generale Comunale ed applicazione del relativo trattamento accessorio,

funzione: gestione amministrativa e contabile del personale dipendente sotto il profilo contrattuale, previdenziale, assicurativo, e fiscale;

funzione: gestione dei rapporti con i creditori dei dipendenti oggetto di pignoramento presso terzi e gestione delle pratiche di cessione del quinto, inclusi i rapporti con le società finanziarie;

funzione: gestione dei rapporti con istituti erariali, assicurativi e previdenziali per la correttezza delle posizioni fiscali e contributive dei dipendenti;

funzione: gestione dei rapporti con la tesoreria comunale, monitoraggio costante dei mandati di pagamento relativamente al pagamenti degli stipendi;

funzione: gestione delle pratiche inerenti il collocamento a riposo del personale dipendente corredate dai relativi calcoli economici e predisposizione dei relativi provvedimenti;

funzione: predisposizione delle denunce fiscali connesse alla gestione del personale e dei redditi assimilati al lavoro dipendente (cantieri di lavoro), nonché gestioni dati richiesti da enti esterni per quanto attiene agli aspetti economici del personale; denunce contributive presso i vari istituti previdenziali e assicurativi.

## Macrofunzione: FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

funzione: analisi dei fabbisogni formativi e predisposizione del piano triennale di formazione a supporto dei processi di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane,

funzione: interventi di formazione, riqualificazione del personale e aggiornamento professionale dei dipendenti in forma diretta e/o a mezzo seminari esterni/interni, rapporti con le agenzie formative e con soggetti pubblici e privati qualificati in materia;

funzione: sviluppo delle attività formative del personale,

funzione: organizzazione e supporto corsi di sicurezza;

funzione: creazione fascicolo personale formazione;

funzione: monitoraggio corsi anticorruzione per il personale dipendente;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: predisposizione e aggiornamento del Regolamento interno per la formazione;

funzione. Analisi dei fabbisogni formativi,

funzione: interlocuzione con il Dipartimento della Funzione Pubblica per le attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle direttive ministeriali in materia di formazione.

**Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI**

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## **DIPARTIMENTO SERVIZI TERRITORIALI**

### **AREA ORGANIZZATIVA**

#### **EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA**

**Macrofunzione: CONTROLLO URBANISTICO ED EDILIZIA DEL TERRITORIO COMUNALE**

funzione: attività di certificazione inerente l'urbanistica e l'edilizia;

funzione: comunicazione e diffusione delle informazioni in materia di edilizia privata nelle aree dedicate dal sito internet comunale;

funzione: implementazione ed aggiornamento della banca dati del Sistema Informativo Territoriale;

funzione: gestione, supporto tecnico ed amministrativo alla Commissione Locale per il Paesaggio secondo normativa vigente in materia;

funzione: vigilanza edilizia come da normativa vigente in materia.

**Macrofunzione: PIANI ATTUATIVI ED ESECUTIVI E LORO VARIANTI**

funzione: pianificazione esecutiva e gestione dei piani esecutivi e delle relative convenzioni

funzione: predisposizione dei piani particolareggiati di iniziativa pubblica e loro varianti;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzioni: procedimenti di adozione, pubblicazione a approvazione degli strumenti urbanistici attuativi di iniziativa pubblica o privata e loro varianti.

Macrofunzione: PROGETTAZIONI URBANISTICHE GENERALI, PARZIALI E RELATIVE VARIANTI

funzione: attività amministrativa relativa all'attuazione delle azioni di programmazione generale (programmazione edilizia privata, programmazione di trasformazione territoriale),

funzione: formazione e gestione di programmi urbanistico-edilizi complessi, in coerenza con le linee di indirizzo attribuite al Dipartimento;

funzione: governo del territorio mediante idonei strumenti di progettazione urbanistica generali, parziali e relative varianti;

funzione: predisposizione dello strumento urbanistico generale e sue varianti.

Macrofunzione: IMPIANTISTICA PUBBLICITARIA

funzione: pianificazione impiantistica;

gestione impianti pubblicitari

Macrofunzione: GESTIONE SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA

funzione: Sportello Unico per l'Edilizia secondo la normativa vigente.

Macrofunzione: SUPPORTO SPECIFICO PER GLI OBIETTIVI STRATEGICI

funzione: formazione e gestione di programmi di indirizzo strategico;

funzione: supporto tecnico-amministrativo relativa agli obiettivi strategici;

funzione: formazione e gestione di programmi urbanistico-edilizi di rilievo comunitario.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione dei capitoli di competenza per le procedure di scelta del contraente ai fini del conferimento di incarichi tecnici e professionali;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## AREA ORGANIZZATIVA PATRIMONIO E DEMANIO LACUALE

### Macrofunzione: GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE

funzione: predisposizione dei Regolamenti attinenti alle competenze attribuite e relativo aggiornamento,

funzione: predisposizione del Piano delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio immobiliare e relativo aggiornamento;

funzione: procedimenti per alienazioni/permute di beni immobili di proprietà del Comune;

funzione: procedimenti di acquisto di beni immobili per finalità istituzionali;

funzione: costituzione/estinzione diritti di servitù e superficie sui beni del patrimonio disponibile;

funzione: acquisizioni a titolo originario di beni costruiti su terreni di proprietà comunale (accessione);

funzione: predisposizione provvedimenti amministrativi per la stipula dell'atto notarile finalizzato alla regolarizzazione dell'acquisto di aree da cedere dai privati nell'ambito delle convenzioni urbanistiche, a seguito di collaudo delle opere;

funzione: predisposizione provvedimenti amministrativi e valutazione economica: trasformazione diritto di superficie, eliminazione vincoli degli alloggi nei piani dell'Edilizia Economica Popolare (PEEP), predisposizione di convenzioni sostitutive (l. 448/98), nulla osta, prelazione;

funzione: predisposizione degli atti per la stipulazione delle locazioni, comodati e concessioni di immobili comunali ad uso non abitativo, contratti agrari e relative procedure di rinnovo, disdetta e riconsegna, gestione dei rapporti contrattuali, controllo dei pagamenti;

funzione: predisposizione atti per locazioni/comodati passivi per acquisire immobili di proprietà di terzi per finalità istituzionali;

funzione: gestione amministrativa dell'area di proprietà comunale adibita ad "orti urbani";

funzioni: affidamento servizi di pulizia sugli immobili comunali ad utilizzo istituzionale (uffici, sede del Consiglio Comunale, sedi di corsi svolti dall'Ente), vigilanza notturna agli immobili di proprietà o competenza comunale;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione. autorizzazioni patrimoniali all'esecuzione di interventi su immobili di proprietà comunale,  
funzione: procedimenti di accorpamento al demanio stradale ex art. 31 legge 23.12.1998 n. 448;  
funzione: procedimenti di verifica della valutazione di interesse culturale beni immobili comunali; richieste di autorizzazione alla locazione, concessione, vendita di beni vincolati, ai sensi del D. Lgs. n. 42/2004 e s.m.i.;  
funzione: procedure di sdemanializzazione, classificazione, declassificazione patrimonio/patrimonio indisponibile/demanio stradale;  
funzione: verifiche proprietarie e catastali dei beni immobili di proprietà comunali, delimitazione e regolarizzazione dei confini, aggiornamento catastale situazioni pregresse;  
funzione: adempimenti relativi alla trasmissione elenco dei beni di proprietà comunale fabbricati e terreni, ai sensi dell'art. 222 della legge n. 191/2009 e s.m.i. al Dipartimento del Tesoro – Ministero dell'Economia e delle Finanze, invio delle schede dei beni ed aggiornamento annuale;  
funzione: adempimenti in materia di formalizzazione e liquidazione canoni di concessione per l'occupazione di opere pubbliche realizzate dal Comune su beni del demanio fluviale di competenza regionale;  
funzione: rapporti con gli uffici esterni connessi all'attività immobiliare (Catasto, Conservatoria RR.II) e redazione delle relative volture da regolarizzare;  
funzione: affidamento incarichi professionali per la regolarizzazione catastale degli immobili;  
funzione: gestione immobili in condominio; verifica ed approvazione preventivi e rendiconti, liquidazione spese condominiali;  
funzione: attività di collaborazione all'implementazione del servizio di inventario dei beni immobili comunali, aggiornamento schede catastali e di classificazione per l'inventario dei beni immobili.

Macrofunzione: GESTIONE AMMINISTRATIVA DEMANIO LACUALE

funzione: coordinamento, quale Comune Capofila della Gestione Associata bacino "Maggiore- Provincia Verbania Cusio Ossola";  
funzione: predisposizione ed aggiornamento del Piano Disciplinante l'Uso del Demanio Lacuale, modifiche e integrazioni;  
funzione: predisposizione e rinnovo della "Convenzione" per la gestione delle funzioni in forma associata, modifiche e integrazioni;  
funzione: predisposizione dei Regolamenti attinenti alle competenze attribuite e relativo aggiornamento;  
funzione: rilascio autorizzazioni per occupazione demaniale temporanea;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: rilascio delle autorizzazioni per le manifestazioni afferenti all'area navigabile di interesse comunale, inclusa la valutazione in ordine alla compatibilità della manifestazione con il regolamento DPGR n. 13/2009 e con la disciplina della navigazione, nonché l'adozione dei provvedimenti di limitazione o di regolamentazione della circolazione nautica, sentito, ove interferisca con il servizio pubblico di leva, il gestore del servizio medesimo;

funzione: rilascio/rinnovo concessioni demaniali ordinarie per tutti i Comuni della Gestione Associata;

funzione: rilascio/rinnovo concessioni demaniali migliorative per tutti i Comuni della Gestione Associata;

funzione: gestione amministrativa ed economica di tutte le concessioni in essere e recupero morosità; accertamento di tutte le entrate dei canoni delle concessioni demaniali e riparto contabile trimestrale tra i Comuni della Gestione Associata;

funzione: procedure ad evidenza pubblica per il rilascio di concessioni ordinarie e migliorative del Comune di Verbania, aventi natura commerciale;

funzione: gestione amministrativa dei porti comunali non in concessione a

funzione: predisposizione ordinanze di rimozione occupazioni abusive su beni demaniali di competenza dell'ufficio,

funzione: gestione dell'appalto di pronto intervento e rimozione/smaltimento boe e natanti abbandonati e materiali che possono arrecare danni alla navigazione,

funzione: rapporti/trasmissione dati trimestrale relativi all'andamento del rilascio delle concessioni di tutta la Gestione Associata alla Regione Piemonte;

funzione: rendicontazioni trimestrali dei canoni demaniali a tutti i Comuni della Gestione Associata;

funzione: convocazioni, verbali, comunicazioni delle attività della Conferenza dei Sindaci;

funzione: procedure di regolarizzazione catastali e proprietarie dei beni del demanio lacuale,

funzione: disciplina delle attività balneari afferenti al demanio idrico ed alla navigazione interna,

funzione: rilascio dell'autorizzazione ad eseguire gli interventi di cui all'art. 12 legge regionale n. 2/2008 interferenti con la navigazione e riguardanti occupazioni demaniali inferiori a 100 metri quadri.

Macrofunzione: RESPONSABILITA' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione,  
funzione: predisposizione e gestione degli stanziamenti di bilancio;  
funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza,  
funzione: predisposizione dei capitolati di competenza per le procedure di scelta del contraente ai fini del conferimento di incarichi tecnici e professionali;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,  
funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;  
funzione: gestione contabile delle entrate e spese di competenza;  
funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## AREA ORGANIZZATIVA AMBIENTE

Macrofunzione: PREVENZIONE DELL'INSORGENZA DI DANNI AMBIENTALI CONSEQUENTI ALL'AZIONE DI FATTORI INQUINANTI DEI SISTEMI

funzione: attuazione dei programmi relativi alla prevenzione dell'insorgenza di danni ambientali conseguenti all'azione di fattori inquinanti dei sistemi: suolo, atmosferico, idrico, acustico, elettromagnetico e naturalistico;  
funzione: svolgimento di un puntuale controllo ambientale sui possibili fattori inquinanti dell'ecosistema;  
funzione: adempimenti in materia di gestione del ciclo idrico integrato limitatamente ai profili di affidamento e qualità del servizio del ciclo idrico integrato.

Macrofunzione: AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI E CONTROLLI  
funzione: rilascio delle autorizzazioni ambientali di competenza.

Macrofunzione: INIZIATIVE DI CARATTERE AMBIENTALE  
funzione: formazione e gestione di programmi ambientali complessi.

Macrofunzione: IGIENE E SANITA' PUBBLICA



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: rapporti con l'A.S.L. e gli organismi sanitari;  
funzione: adempimenti in materia di igiene e sanità pubblica di competenza del Comune;  
funzione: interventi per la rimozione di amianto e guano, interventi di derattizzazione e di disinfestazione su immobili di proprietà comunale;  
interventi di recupero carcasse rinvenute sul territorio comunale.

Macrofunzione: RESPONSABILITA' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;  
funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;  
funzione: predisposizione dei capitolati di competenza per le procedure di scelta del contraente ai fini del conferimento di incarichi tecnici e professionali;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza;  
funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;  
funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

AREA ORGANIZZATIVA S.U.A.P. e COMMERCIO

Macrofunzione: ATTIVITA' ECONOMICHE, AGRICOLTURA, COMMERCIO, FIERE E MERCATI

funzione: attività di pianificazione commerciale, gestione del commercio, mercati e fiere;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali dell'Area Organizzativa;  
funzione: supporto alle politiche industriali, artigianali e agricole;  
funzione: elaborazione ed aggiornamento del Piano Commerciale,  
funzione: revisione e pianificazione della struttura dei mercati;  
funzione: gestione bandi per supporto alle attività commerciali,  
funzione: partecipazione ai bandi regionali relativi al distretto del commercio.

Macrofunzione: SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: gestione dello Sportello Unico Attività Produttive.

Macrofunzione: RESPONSABILITA' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione,

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione dei capitolati di competenza per le procedure di scelta del contraente ai fini del conferimento di incarichi tecnici e professionali;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza,

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E CURA DEL TERRITORIO

### AREA ORGANIZZATIVA LAVORI PUBBLICI - PNRR - IMPIANTISTICA SPORTIVA - ESPROPRI

Macrofunzione: PROGETTAZIONE DEI LAVORI E DELLE OPERE PUBBLICHE

funzione: analisi delle fonti di finanziamento, ricerca contributi per l'esecuzione di opere pubbliche; funzione elaborazione delle proposte dell'Amministrazione;

funzione: predisposizione del piano triennale delle opere pubbliche ed aggiornamenti;

funzione: pubblicazione del programma triennale delle opere pubbliche nelle forme e modalità previste dalla normativa;

funzione: assunzione della responsabilità del programma e del procedimento ai sensi del vigente Codice dei Contratti, anche con riferimento alle opere finanziate con fondi del P.N.R.R.;

funzione: cura e vigilanza sui cantieri dei lavori pubblici con peculiare riferimento al rispetto del cronoprogramma e corretta esecuzione ed eventuale adozione di determinazioni risolutive degli strumenti contrattuali in essere, nei casi previsti dalla legge;

funzione: predisposizione e cura della progettazione delle opere pubbliche nei casi in cui l'attività di progettazione non sia esternalizzata;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: affidamento incarichi professionali di servizi tecnici sotto la soglia di € 140.000,00 e predisposizione della documentazione necessaria;  
funzione: realizzazione puntuale degli interventi previsti nel Piano Investimenti;  
funzione: controllo fase esecutiva dei lavori;  
funzione: procedimenti finalizzati al rilascio dell'autorizzazione al subappalto, approvazione varianti, concessione proroghe, applicazione/disapplicazione penali.

Macrofunzione: IMPIANTISTICA SPORTIVA

funzione: censimento impianti sportivi in aree non demaniali;  
funzione: predisposizione dei capitolati di gara e indizione delle procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento in gestione degli impianti sportivi;  
funzione: controllo della fase esecutiva delle varie concessioni in conformità con le convenzioni.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;  
funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,  
funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;  
funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;  
funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

AREA ORGANIZZATIVA

MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE COMUNALE E CURA DELLA CITTA' - SERVIZI CIMITERIALI

Macrofunzione: GESTIONE SERVIZI MANUTENTIVI DELL'AMBIENTE-VERDE PUBBLICO E URBANO

funzione: gestione dei servizi manutentivi del verde pubblico e urbano, predisposizione dei capitolati di gara ai fini dell'espletamento delle relative procedure di affidamento e controllo della fase esecutiva;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE COMUNALE

funzione: programmazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare comunale;

funzione: gestione edilizia comunale e dei relativi impianti tecnologici;

funzione: aggiornamento dei certificati di prevenzione incendio oggetto di prescrizione negli immobili ed impianti comunali se non affidati a terzi.

Macrofunzione: SERVIZI MANUTENTIVI PER INFRASTRUTTURE E SERVIZI A RETE

funzione: controllo e manutenzione rii e corsi d'acqua di competenza comunale;

funzione: controllo e manutenzione della rete di raccolta delle acque bianche;

funzione: rilascio dei pareri e delle conseguenti prescrizioni al Comando della Polizia Locale ai fini delle autorizzazioni relative alla manomissione del suolo pubblico;

funzione: progettazione e gestione della rete di illuminazione pubblica anche con riferimento alla predisposizione di capitolati di gara finalizzati all'esternalizzazione della gestione;

funzione: gestione fase propedeutica alla gara dell'ATEM GAS.

Macrofunzione: GESTIONE INTEGRATA DEI SERVIZI CIMITERIALI

funzione: progettazione, gestione e manutenzione del demanio cimiteriale,

funzione: predisposizione dei capitolati di gara ai fini dell'espletamento delle procedure di affidamento della gestione del servizio lampade votive;

funzione: predisposizione dei capitolati di gara ai fini dell'espletamento delle procedure di affidamento delle operazioni di inumazione, esumazione ed estumulazione delle salme;

funzione: elaborazione del PF. per la gestione dei servizi cimiteriali comunali,

funzione: controllo della fase esecutiva dei vari affidamenti.

Macrofunzione: GESTIONE DELL'ARREDO URBANO e CURA DEL DECORO URBANO

funzione: progettazione degli interventi di cura dell'arredo urbano e predisposizione dei capitolati di gara ai fini dell'espletamento delle procedure di affidamento degli interventi;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: sostituzione degli elementi di arredo urbano danneggiati o vetusti, installazione e sostituzione dei cestini portarifiuti lungo le strade comunali, nelle piazze e nei parchi gioco;  
funzione: controllo della fase esecutiva dei vari affidamenti.

Macrofunzione: GESTIONE DEI PARCHI GIOCO E DELLE AREE WELLNESS

funzione: programmazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria dei parchi gioco e delle aree wellness dedicate ai percorsi vita ed alla ginnastica all'aperto,

funzione: verifica delle certificazioni di idoneità degli impianti di gioco,

funzione: controllo della fase esecutiva dei vari affidamenti.

Macrofunzione: GESTIONE SERVIZI DI SUPPORTO LOGISTICO

funzione: gestione servizio sgombero neve e antighiaccio, predisposizione dei capitolati ai fini dell'affidamento del servizio,

funzione: coordinamento delle attività preordinate all'attuazione del piano neve;

funzione: gestione degli interventi di pronta manutenzione e pronto intervento degli immobili comunali, gestione trasloco di uffici;

funzione: realizzazione logistica delle manifestazioni ed eventi programmati dall'Amministrazione;

funzione: gestione degli interventi connessi allo svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie con specifico riferimento all'allestimento dei seggi di votazione ed alla posa in opera dei tabelloni per le affissioni elettorali,

funzione: controllo della fase esecutiva dei vari affidamenti.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## AREA ORGANIZZATIVA

### EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA – GESTIONE DEL CANILE MUNICIPALE E BENESSERE DEGLI ANIMALI

#### Macrofunzione: PROCEDIMENTI ESPROPRIATIVI

funzione: istruttoria e definizione dei procedimenti ex DPR. 327/2001 propedeutici all'esecuzione di opere di pubblica utilità;

#### Macrofunzione: EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA

funzione: rapporti con l'Agenda Territoriale della Casa – Piemonte Nord(ATC);

funzione: verifica e gestione convenzione con ATC;

funzione: gestione dei procedimenti connessi all'attuazione della convenzione in essere con ATC;

funzione: gestione rapporti con inquilinato ERP (gestione conflitti, morosità, sfratti, sopralluoghi);

funzione: predisposizione e gestione bandi di assegnazione e bandi cambio alloggi;

funzione: gestione dei rapporti interistituzionali relativi alle politiche abitative;

funzione: attuazione di interventi di sostegno alla locazione ed alle politiche abitative;

funzione: collaborazione con CSSV e CAV per attuazione misure regionali anti-violenza;

funzione: gestione servizio SGATE per disagio fisico;

funzione: gestione Tavoli per la definizione di canoni di locazione concordati;

funzione: attuazione di interventi a sostegno della locazione (mercato privato ERP) attraverso l'erogazione di misure di sostegno economico (prestito d'onore);

funzione: attuazione di interventi di sostegno alla locazione sul libero mercato attraverso le misure regionali ASLO e FIMI.

#### Macrofunzione: GESTIONE DEL CANILE MUNICIPALE e BENESSERE DEGLI ANIMALI

funzione: programmazione della gestione del canile municipale e conseguente affidamento della gestione in convenzione con altri Comuni;

funzione: localizzazione ed identificazione delle colonie feline;

funzione: programmazione della gestione del gattile comunale e conseguente affidamento della gestione;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: programmazione ed attuazione degli interventi finalizzati alla cura e al benessere degli animali;

funzione: promozione di un sistema di valori etici e culturali finalizzati al rispetto ed alla protezione delle popolazioni animali.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

AREA ORGANIZZATIVA

INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TRANSIZIONE DIGITALE

Macrofunzione: GESTIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE

funzione: acquisizione, archiviazione, aggiornamento e gestione dei dati spaziali, cartografici e geostatistici;

funzione: elaborazione di analisi spaziali e modellazioni per supportare la pianificazione urbanistica, la gestione ambientali, le reti strutturali e altre attività di interesse strategico per il Comune;

funzione: creazione ed aggiornamento delle mappe tematiche, cartografiche di base dell'ente e i documenti cartografici a supporto delle varie attività dell'Amministrazione;

funzione: fornitura degli strumenti e analisi per il supporto delle decisioni strategiche e operative dell'amministrazione locale;

funzione: fornitura supporto tecnico agli uffici dell'amministrazione e agli utenti esterni per l'uso dei sistemi GIS;

funzione: integrazione dei dati geospaziali con altre banche dati e sistemi informativi dell'amministrazione, coordinando le attività con gli altri dipartimenti e gli enti esterni;

funzione: sviluppo e gestione delle piattaforme necessarie alla visualizzazione ed alla condivisione dei dati territoriali con il pubblico e gli stakeholder;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: sviluppo delle necessarie interazioni con le Ditte fornitrici di servizi di informazione geografica per l'installazione di sistemi applicativi condivisi.

Macrofunzione: TRANSIZIONE DIGITALE

funzione: attività connesse alle competenze definite dal D.lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale - CAD). Accompagnamento degli uffici comunali alla modalità operativa digitale e alla riorganizzazione dei processi, con l'obiettivo generale di realizzare un'amministrazione digitale e aperta, dotata di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità;

funzione: adesione, progettazione ed esecuzione delle Misure PNRR dedicate alla Transizione Digitale della P.A. ([padigitale2026.gov.it](http://padigitale2026.gov.it));

funzione: ruolo di direzione, impulso e coordinamento per l'attuazione dei compiti del responsabile alla transizione digitale (R.T.D.) oltre che di armonizzazione in merito a tecnologie, infrastrutture, sistemi informativi in ottica di e Government e openGovernment, al fine di rendere coerenti le strategie digitali locali con quelle nazionali ed europee;

funzione. attività connesse all'adozione delle piattaforme abilitanti (ANPR, ANSC, PDND, SEND, PagoPA, SPID, etc.) previste nel piano triennale per l'informatica per la P.A. dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID);

funzioni: individuazione delle strategie, predisposizione e redazione del piano triennale per l'informatica dell'Ente;

funzione: collaborazione con gli altri uffici comunali per la realizzazione di progetti ad alto valore tecnologico e con una forte componente di innovatività e per l'adozione di nuove tecnologie a sostegno dell'attività dell'Amministrazione;

funzione: razionalizzazione del patrimonio ICT tramite analisi ed implementazione delle tecnologie per l'evoluzione di sistemi infrastrutture nel Cloud e la migrazione delle applicazioni verso soluzione SaaS (Software as a Service);

funzione: amministrazione, gestione sistemistica e dell'infrastruttura dei Data Center del Comune, gestione della rete interna, della VPN tra le sedi e della rete MAN comunale;

funzione: supporto a centralini telefonici, assistenza a centralini telefonici e telefoni, gestione numeri e utenti, etc.;

funzione: gestione della continuità operativa del sistema informativo comunale al fine di assicurare il corretto funzionamento dei servizi che il Comune fornisce al cittadino;

funzione: gestione sicurezza dei dati, salvataggi e backup di sicurezza;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: gestione dei servizi di protezione dalle vulnerabilità (firewall, antivirus, antispam) e dei servizi di monitoraggio (RMM), adottando le misure minime di sicurezza previste da AgID;

funzione: gestione degli affidamenti tramite CONSIP inerenti acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, infrastrutture, servizi, manutenzione e assistenza informatica;

funzione: gestione e profilazione delle risorse sul dominio, autorizzazioni di sistema su risorse condivise, sicurezza delle risorse di dominio, gestione degli Amministratori di Sistema (utenti, password, permessi, regole, etc.);

funzione: manutenzione e gestione tecnica e amministrativa del sistema wireless comunale.

funzione: progettazione, realizzazione e gestione dei servizi on-line e dei sistemi di cittadinanza digitale;

funzione. interoperabilità e cooperazione applicativa tra le basi dati e i diversi sottosistemi;

funzione: gestione del sistema di posta elettronica, profilazioni utenze, rubriche e agende;

funzione: gestione del sistema di archiviazione su server, profilazioni utenze, condivisioni e backup;

funzione: affiancamento agli uffici comunali per la struttura logica e contenutistica delle informazioni sui portali istituzionali dell'Ente;

funzione: analisi e gestione delle esigenze applicative dei vari servizi informatici, acquisti di hardware, software per tutti gli uffici;

funzione: gestione della manutenzione ed evoluzione tecnica di computer, stampanti, monitor, etc. e dell'inventario informatico;

funzione: assistenza software generica (installazione Windows, antivirus, office automation, firme digitali, videoconferenze, stampe, scansioni, etc.);

funzione: gestione relazione con i fornitori degli applicativi, gestione dei contratti di manutenzione e dei canoni riferiti all'ICT;

funzione: gestione delle postazioni di lavoro e monitoraggio degli asset tecnologici in dotazione a tutti gli uffici;

funzione: aggiornamento tecnologico e predisposizione degli atti propedeutici all'acquisizione delle forniture di tutte le attrezzature informatiche (hardware e software) in uso presso gli uffici comunali;

acquisti di hardware, software e servizi informatici per tutti gli uffici;

funzione: analisi della congruità tecnico-economica, delle richieste degli altri Servizi, anche in relazione alle strategie digitali adottate;

funzione: gestione dell'Help Desk e assistenza informatica generica per gli uffici comunali in merito ad applicativi verticali, gestione documentale, postazioni di lavoro, hardware e software, infrastruttura, sistemi, rete e telefonia;

funzione: gestione e manutenzione modalità per lavoro da remoto e agile.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

AREA ORGANIZZATIVA STAZIONE APPALTANTE  
CENTRALE UNICA di COMMITTENZA

Macrofunzione: GESTIONE ASSOCIATA DELLA CENTRALE UNICA DI  
COMMITTENZA

funzione: fasi di scelta del contraente per affidamenti sopra la soglia degli affidamenti diretti,

funzione: predisposizione dei bandi e disciplinari di gara per le procedure di scelta del contraente per il Comune di Verbania e per gli Enti Associati alla Centrale Acquisti;

funzione. Supporto alla predisposizione dei documenti di gara per le procedure di scelta del contraente.

Macrofunzione: GESTIONE DELLE PROCEDURE DI SCELTA DEL  
CONTRAENTE RELATIVE A SERVIZI E FORNITURE

funzione: fasi di scelta del contraente;

funzione: gestione delle procedure di scelta del contraente anche utilizzando i sistemi dinamici di acquisizione e le aste elettroniche;

funzione: supporto alla predisposizione dei bandi di gara per le procedure di scelta del contraente;

funzione: acquisto di veicoli ed arredi strumentali alle attività istituzionali dell'Ente;

funzione: gestione della procedura di gara per l'Ambito Territoriale Ottimale Distribuzione Gas Naturale.

Macrofunzione: RISK MANAGEMENT



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: gestione pratiche di risarcimento danni mediante società di brokeraggio;

funzione: gestione rapporti assicurativi anche mediante società di brokeraggio,

Macrofunzione: SERVIZIO CENTRALE UNICA ACQUISTI

funzione: gestione degli acquisti di beni e servizi comuni a tutta l'organizzazione comunale o su richiesta dei diversi Dipartimenti - Unità Strategica di Supporto e Corpo di Polizia Locale;

funzione: predisposizione della programmazione degli acquisti di beni e servizi necessari al funzionamento dell'organizzazione aziendale,

funzione: responsabilità delle funzioni di supporto previste nel piano comunale di protezione civile e delle competenze inerenti il comitato comunale di protezione civile.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## **DIPARTIMENTO RISORSE FINANZIARIE E PROGRAMMAZIONE AREA ORGANIZZATIVA BILANCIO – CONTABILITA'**

Macrofunzione: CONTABILITA' GENERALE PUBBLICA E CONTROLLI DI EQUILIBRIO FINANZIARIO E DI BILANCIO

funzione: approvvigionamento finanziario presso gli istituti pubblici e privati mediante la stipulazione di mutui;

funzione: controllo sugli equilibri finanziari previsti dal T.U.E.L.;

funzione: predisposizione del bilancio di previsione e sue variazioni;

funzione: predisposizione del rendiconto di gestione.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: CONTABILITA' FINANZIARIA, ECONOMICO-PATRIMONIALE

funzione: gestione della contabilità finanziaria;

funzione: verifica sulle gestioni di cassa e gestione cassa economale;

funzione: verifica dei flussi di cassa dell'Ente, programmazione dei pagamenti e riscossione delle entrate (monitoraggio incassi PAGO PA);

funzione: gestione contabile delle utenze comunali;

funzione. Attività di monitoraggio della spesa in conto capitale e delle opere pubbliche anche ai fini della rendicontazione;

funzione: gestione della movimentazione contabile dell'inventario dei beni mobili ed immobili;

funzione: attività di supporto nei rapporti con il Collegio dei Revisori dei Conti,

funzione: rapporti con il servizio di tesoreria;

funzione: attività di supporto nei rapporti con la Corte dei Conti, il MEF - RGS, il Ministero dell'Interno - Finanza Locale;

funzione: gestione della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC).

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITÀ' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza;

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## AREA ORGANIZZATIVA SERVIZI TRIBUTARI

Macrofunzione: COORDINAMENTO E CONTROLLO GESTIONE DEI TRIBUTI E DELLE IMPOSTE COMUNALI

funzione: bonifica delle banche dati ai fini dell'applicazione dei tributi locali;

funzione: simulazioni tariffarie;

funzione: emissione dei ruoli dei tributi locali,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: controllo e verifica del flusso di entrata;  
funzione: attività di accertamento e riscossione;  
funzione: disciplina regolamentare dei tributi locali;  
funzione: rapporti con il concessionario della riscossione ADER e rapporto con soggetti esterni che esercitano attività di supporto alla riscossione coattiva;  
funzione: gestione dei rapporti con il concessionario del Canone Unico Patrimoniale;  
funzione: predisposizione degli atti in seguito a contenziosi inoltrati a Commissione Tributaria di I e II grado;  
funzione: adeguamento modulistica tributi alla normativa vigente.

Macrofunzione: SUPPORTO ALLE ATTIVITA' CONNESSE AL CICLO INTEGRATO DEI RIFIUTI

funzione: supporto alle attività di gestione dei rapporti con il soggetto gestore del ciclo integrato dei rifiuti ai fini della disciplina del contratto di servizio e degli altri adempimenti tecnici sottesi all'affidamento del servizio;  
funzione: interlocuzione con il Consorzio Rifiuti per le determinazioni di competenza;  
funzione: attività di segnalazione al Consorzio Rifiuti in relazione all'omessa o parziale esecuzione delle prestazioni dedotte nella scheda tecnica dei servizi da parte del soggetto gestore del ciclo integrato dei rifiuti;  
funzione: supporto alle attività di studio ed elaborazione del processo tariffario dei rifiuti,  
funzione: attività di importazione e verifica dei dati di conferimento al CdR Comunale;  
funzione: elaborazione del regolamento sulla disciplina della gestione dei rifiuti.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;  
funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## AREA ORGANIZZATIVA CONTROLLO DI GESTIONE e SOCIETA' PARTECIPATE

### Macrofunzione: SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI PROGRAMMATICI GENERALI

funzione. Definizione degli obiettivi dell'Amministrazione,

funzione: elaborazione e presentazione di rapporti periodici sullo stato di attuazione delle strategie dell'Amministrazione Comunale, sulla base degli indirizzi contenuti nel programma di mandato;

funzione: predisposizione del Documento Unico di Programmazione e del Piano Pluriennale degli Investimenti;

funzione: redazione degli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente: Piano degli obiettivi strategici, direttiva annuale degli obiettivi strategici e relazione sulla performance;

funzione: supporto nella redazione del PIAO e predisposizione della sezione 2.2. Performance;

funzione: redazione delle Relazioni di inizio fine mandato del Sindaco.

### Macrofunzione: CONTROLLO DI GESTIONE

funzione: monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi di performance e referto del controllo di gestione,

funzione: monitoraggio dei servizi a domanda individuale e di altri servizi e progetti dell'Ente, analisi economico-finanziaria su richiesta dell'Amministrazione;

funzione: monitoraggio degli investimenti;

funzione: gestione attività del debito comunale e interlocuzione con la Cassa Depositi e Prestiti e con gli altri istituti finanziari.

### Macrofunzione: CONTROLLI INTERNI

funzione: supporto al Nucleo di Valutazione;

funzione: gestione dei rapporti con la Corte dei Conti e attività di coordinamento questionario dei Controlli Interni.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## Macrofunzione: SOCIETÀ PARTECIPATE

funzione: controllo delle società partecipate con riferimento agli adempimenti previsti dal Testo Unico Società Partecipate;

funzione: predisposizione del bilancio consolidato;

funzione: attuazione degli indirizzi di programma dell'Amministrazione in relazione alla verifica periodica della situazione finanziaria delle società partecipate,

funzione: supporto alle attività dell'Assessore delegato ai Rapporti con le Società Partecipate;

funzione: supporto nell'esercizio del controllo analogo e del controllo sulle società partecipate,

funzione: gestione dei rapporti economici/amministrativi e predisposizione degli atti istituzionali afferenti all'esercizio del controllo sulle società partecipate;

funzione: verifica degli atti statutari e dei bilanci delle società partecipate;

.

funzione: gestione dei rapporti con le Società e gli altri organismi partecipati dall'Ente;

con i gestori del servizio del trasporto pubblico locale, del ciclo idrico integrato e del ciclo integrato dei rifiuti ai fini della predisposizione del bilancio consolidato dell'Ente;

funzione: Ambito Territoriale Ottimale Distribuzione Gas Naturale (A.T.E.M.): gestione fase attuativa del rapporto con il gestore della rete.

## Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITÀ DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza;

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

## AREA ORGANIZZATIVA FARMACIA COMUNALE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: GESTIONE FARMACIA COMUNALE

funzione: gestione farmacia comunale; esercizio della vendita al minuto di specialità medicinali, prodotti farmaceutici, prodotti omeopatici, prodotti ai fini farmaceutici, presidi medico-chirurgici, presidi sanitari, articoli sanitari, alimenti per la prima infanzia, dietetici speciali, complementi alimentari, integratori della dieta, prodotti di erboristeria, apparecchi medicali ed elettromedicali, cosmetici, prodotti per l'igiene, sostanze chimiche, reagenti, prodotti ad uso diagnostico;

funzione: attività di educazione sanitaria verso i cittadini, con particolare riferimento all'impiego del farmaco e di informazione scientifica nei confronti degli operatori della sanità, pubblici e privati,

funzione: prestazione di servizi sanitari quali misurazione della pressione e esami ematici, elettrocardiogramma, tamponi ect.

Art. 9 – DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA

AREA ORGANIZZATIVA ATTIVITA' CULTURALI E TURISTICHE –  
PROMOZIONE DELLA CITTA'- COMUNICAZIONE STRATEGICA E  
MARKETING TERRITORIALE – POLITICHE GIOVANILI E DELLO SPORT

Macrofunzione: EVENTI E MANIFESTAZIONI CULTURALI E  
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE

funzione: programmazione degli eventi culturali in attuazione degli indirizzi di politica culturale definita dall'organo di governo;

funzione: rapporti con il Museo del Paesaggio e valorizzazione del patrimonio museale della Città;

funzione: gestione della biblioteca civica, attività a supporto della rete bibliotecaria provinciale e valorizzazione del patrimonio bibliotecario della Città;

funzione: valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale a finalità culturali previo supporto dell'Area Organizzativa Patrimonio e Demanio Lacuale;

funzione: concessione dei patrocini alle attività culturali;

funzione: organizzazione dell'Università della Terza Età;

funzione: gestione dei rapporti con le organizzazioni culturali del territorio;

funzione: gestione del patrimonio culturale: Villa Simonetta (Casa del Lago), Palazzo Pretorio (Circolo dei Lettori) e Villa Giulia.

Macrofunzione: RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI DI RETE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: rapporti con la Fondazione "Il Maggiore";  
funzione: rapporti con il Distretto dei Laghi.

Macrofunzione: TURISMO E INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE STRATEGICA  
funzione: predisposizione del piano di marketing territoriale e implementazione delle iniziative di comunicazione strategica;  
funzione: programmazione e coordinamento delle attività strumentali alla valorizzazione turistica della città;  
funzione: gestione dello I.A.T..

Macrofunzione: INFORMAZIONE, ORIENTAMENTO E AZIONI A FAVORE DELLA POPOLAZIONE GIOVANILE

funzione: sviluppo delle linee progettuali a sostegno dei giovani;  
funzione: organizzazione eventi e manifestazioni di interesse per le fasce più giovani,  
funzione: gestione e realizzazione progetti di servizio civile volontario;  
funzione: gestione PTCO (ex alternanza scuola lavoro)  
funzione: collaborazione con gli Oratori cittadini,  
funzione: gestione sportello Informa Giovani;  
funzione: gestione delle procedure di affidamento di immobili comunali ad attività e progettualità destinate alle fasce giovanili della popolazione.

Macrofunzione: POLITICHE DELLO SPORT

funzione: attuazione degli indirizzi di valorizzazione della pratica sportiva definiti dall'organo di governo dell'Ente;  
funzione: rapporti con la Consulta dello Sport e le realtà associative in ambito sportivo;  
funzione: programmazione di eventi sportivi;  
funzione: assegnazione delle palestre degli istituti scolastici alle associazioni sportive.

Macrofunzione: ATTIVITA' DI GEMELLAGGIO

funzione: supporto agli organi istituzionali dell'Ente nell'interlocuzione con le amministrazioni delle Città Gemellate;  
funzione: supporto alle attività del Comitato per il Gemellaggio ai fini dell'organizzazione degli eventi e delle iniziative attuative delle Protocolli

AREA ORGANIZZATIVA

POLITICHE SOCIALI - NIDI D'INFANZIA - ISTRUZIONE E FORMAZIONE



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: WELFARE

funzione: controllo delle certificazioni ISEE ai fini dell'erogazione delle prestazioni sociali;  
funzione: erogazione di servizi alla persona e delle prestazioni sociali previste dalla legge;  
funzione: rapporti con il Consorzio dei Servizi Sociali del Verbano,  
funzione: rapporti con l'Emporio dei Legami;  
funzione: rapporti con la rete del volontariato sociale;  
funzione: coordinamento delle politiche assistenziali e di accoglienza abitativa in emergenza;  
funzione: organizzazione del servizio trasporti disabili;  
funzione: sviluppo dei progetti di innovazione sociale;  
funzione: coprogettazione Villa Olimpia;  
funzione: gestione alloggi di emergenza e del dormitorio comunale,  
funzione: supporto e collaborazione nella gestione del servizio di odontoiatria sociale;  
funzione: sostegno alle fasce deboli della popolazione attraverso forme di lavoro flessibile,

funzione: gestione emergenze umanitarie.

Macrofunzione: NIDI D'INFANZIA

funzione: gestione dei nidi d'infanzia comunali e di tutte le competenze attribuite dalla normativa nazionale e regionale,  
funzione: gestione coordinamento pedagogico Distretto VCO 1;  
funzione: gestione rete di sostegno alla genitorialità.

Macrofunzione: SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

funzione: organizzazione e gestione delle competenze comunali delle scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado;  
funzione: programmazione e coordinamento del servizio di refezione scolastica e servizi integrativi (pre e post scuola) a favore degli alunni delle scuole primaria e secondaria di primo grado;  
funzione: gestione centri estivi comunali,  
funzione: gestione Ludoteca,  
funzione: progetto "Città dei Bambini" (organizzazione eventi in piazza, convegni e formazione);  
funzione: progetto "Consiglio Comunale dei Ragazzi" organizzazione delle attività di supporto;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: gestione del servizio di trasporto scolastico e dei fondi statali per il trasporto scolastico degli alunni disabili,  
funzione: rapporti con le scuole paritarie e gestione dei relativi trasferimenti;  
funzione: rapporti con VCO Formazione.

Macrofunzione: RESPONSABILITÀ' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNI

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;  
funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;  
funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza,  
funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;  
funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza;  
funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale

## CORPO DI POLIZIA LOCALE

AREA ORGANIZZATIVA POLIZIA LOCALE – VIABILITA' E AREE DI SOSTA – TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE – SICUREZZA DEL TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE

Macrofunzione: POLIZIA LOCALE – UFFICIO VERBALI e SEGRETERIA COMANDO

funzione: attività autorizzative inerenti l'istruttoria, gestione e mantenimento archivi della documentazione per il rilascio del C.U.D.E. alle persone diversamente abili nel contesto cittadino con particolare riferimento alla circolazione stradale;  
funzione: autorizzazioni varie, quali permessi di transito e sosta per residenti ed Enti Pubblici, Pubbliche Amministrazioni, o permessi temporanei per cantieri, lavori, permessi di accessi in ZTL-APU, permessi per Enti, associazioni o similari;  
funzione: gestione procedure amministrative relative alla violazione del Codice della Strada e ad ogni altro tipo di violazione amministrativa di competenza della Polizia Locale, ovvero inserimento, archiviazione nel sistema informatico dei verbali redatti dagli agenti sul territorio,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: invio delle notifiche relative alle violazioni a cittadini e aziende, nei limiti previsti dalla legge, comprese le reintestazioni per veicoli a noleggio o con dati proprietari non aggiornati;

funzione: riscossione delle sanzioni amministrative, monitoraggio dei pagamenti effettuati e gestione dei solleciti e pre-ruoli per mancato pagamento,

funzione: gestione ruoli e rapporti con l'Agenzia delle Entrate;

funzione: gestione sistema sanzionatorio procedure amministrative alle violazioni del Codice della Strada, inserimento, archiviazione nel rispetto delle normative sulla privacy, notifiche, riscossione, monitoraggio dei pagamenti effettuati, gestione solleciti per veicoli con targa estera o di veicoli con targa italiana, dati a noleggio a soggetti residenti fuori dal territorio nazionale,

funzione: gestione sanzioni accessorie al Codice della Strada, archivio e alimentazione banche dati nazionali S.I.Ve.S. ( Servizio Informatico Veicoli Sequestrati) per veicoli Sequestrati o sottoposti a fermo amministrativo,

funzione: gestione veicoli rimossi, controllo loro ritiro e gestione veicoli abbandonati;

funzione: rapporti e invio segnalazioni obbligatorie a Prefettura, Ufficio Provinciale MCTC, Ufficio Provinciale P.R.A.. per quanto connesso a patenti di guida, decurtazione punti, idoneità di guida dei conducenti, e segnalazione per mancanza requisiti psicofisici, sequestri e confische veicoli, segnalazione veicoli per revisioni straordinarie, sospensioni patenti di guida, incidenti stradali con lesioni o esiti mortali;

funzione. Elaborazione di report sulle violazioni accertate, sui sinistri e sulle attività dell'ufficio, utili per pianificare interventi sul territorio,

funzione: oggetti smarriti tenuta archivi e conservazione beni, pubblicazione elenchi beni rinvenuti e non reclamati, valutazione e riconsegna ai proprietari o rinventori, gestione aste o distruzione beni non reclamati senza valore economico, trasmissioni documenti o carte rinvenute ad altri Enti pubblici o privati;

funzione: ricezione e istruttoria dei ricorsi amministrativi presentati al Prefetto o al Giudice di Pace, predisposizione della documentazione necessaria per la difesa dell'Amministrazione in opposizione, costituzione in giudizio in rappresentanza dell'Ente davanti al Prefetto e al Giudice di Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.P.R. 445/2000 e Pace;

funzione: gestione settore infortunistico, rapporti con assicurazioni e periti, trasmissione degli atti alle autorità competenti (Procura della Repubblica, Prefettura o altri uffici amministrativi) in caso di incidenti con lesioni o mortali, trasmissione dati ad altri uffici comunali, altri Enti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Pubblici o privati in caso di danneggiamento di beni e strutture, rapporti con U.C.I. (Ufficio Centrale Italiano) quando coinvolti veicoli stranieri;  
funzione: invi o statistiche e report con e per altri uffici o altri Enti (Polizia Stradale, Prefettura, ANCI) sulle materie di competenza;  
funzione: gestione rapporti di accessi agli atti da parte di privati ed altri Enti, relativamente a sanzioni, rapporti di intervento degli Operatori di Polizia o ogni altro documento trattenuto presso l'Ufficio Comando.

Macrofunzione: POLIZIA AMMINISTRATIVA occupazione temporanea di suolo pubblico per attività funzione: gestione delle funzioni di polizia amministrativa in ambito commerciale

funzione: gestione delle funzioni di polizia amministrativa in ambito commerciale, controllo e verifica delle autorizzazioni amministrative per esercizi commerciali, pubblici esercizi (bar, ristoranti), artigiani e altre attività economiche;

funzione di controllo del rispetto degli orari di apertura, delle norme igienico-sanitarie e delle leggi sul commercio, accertamenti relativi alla vendita di alcolici, tabacchi e prodotti regolamentati, vigilanza sull'occupazione del suolo pubblico da parte di esercizi commerciali, ambulanti, cantieri o eventi;

funzione: controllo per garantire il rispetto delle norme contro rumori molesti, schiamazzi o comportamenti contrari alla quiete pubblica;

funzione: applicazione dei regolamenti comunali relativi al decoro urbano, come la gestione delle aree verdi e la pulizia delle strade;

funzione: vigilanza sull'occupazione del suolo pubblico da parte di esercizi commerciali, ambulanti, cantieri o eventi;

funzione: Controllo del rispetto dei regolamenti comunali sulle affissioni e sulla pubblicità (insegne, cartellonistica), istruttoria e rilascio autorizzazioni "Pre-insegne", supporto agli uffici comunali nella gestione e nel controllo delle licenze e concessioni, pareri viabilità per posa delle insegne;

funzione: controllo e gestione mercati settimanali, assegnazione posti di spunta, assenze e rispetto regolamenti mercatali;

funzione: istruttoria, controllo e rilascio autorizzazione per eventi, manifestazioni, mercati straordinari, autorizzazione sottoposte a normativa T.U.L.P.S., rilascio tesserini e controllo mercatini degli hobbysty;

funzione: autorizzazioni connesse alle manomissioni del suolo pubblico.

Macrofunzione: GESTIONI DELLE FUNZIONI DI POLIZIA STRADALE, GIUDIZIARIA E DI PUBBLICA SICUREZZA



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: coordinamento e supporto dell'attività di ricerca e indagine del Comune con l'Autorità Giudiziaria;

gestione delle funzioni di polizia stradale, giudiziaria e di pubblica sicurezza polizia edilizia;

funzione: gestione delle funzioni di polizia stradale, attività volte a garantire la sicurezza, la fluidità della circolazione e il rispetto delle norme stradali, prevenzione e accertamento delle violazioni al CdS, controlli sul rispetto delle norme di sicurezza stradale, rilevamento degli incidenti stradali con soli danni, con feriti o esito mortale, coordinamento con le altre forze di Polizia dello Stato sui controlli stradali, regolazione del traffico in situazioni di emergenza, eventi, manifestazioni o per interruzioni, scorte tecniche e per competizioni sportive, attività di educazione stradale con le campagne di sensibilizzazione delle regole stradali, organizzazione di corsi e incontri nelle scuole per educare i bambini e i giovani alla sicurezza stradale;

funzione: gestione delle funzioni di polizia giudiziaria all'interno del territorio di competenza, prevenzione e repressione dei reati, accertamento dei fatti costituenti reato, raccolta e conservazione delle prove, identificazione degli autori, esecuzione degli ordini e delle deleghe del magistrato, come perquisizioni, sequestri, interrogatori e notifiche di atti giudiziari, arresto o fermo degli indiziati di delitto;

funzione: gestione delle funzioni di polizia di pubblica sicurezza, contrasto a fenomeni di degrado urbano o microcriminalità, vigilanza su attività sospette o segnalate dai cittadini per la loro sicurezza e alla prevenzione di situazioni di pericolo, vigilanza sulle aree pubbliche e sensibili per prevenire situazioni di pericolo o degrado, partecipazione a piani di sicurezza locale predisposti dalle autorità di pubblica sicurezza tramite, ottemperanza e vigilanza rispetto le prescrizioni dettate dalle Ordinanze del Questore, funzioni ausiliarie di P.S., controllo sul rispetto di regolamenti comunali relativi al decoro urbano;

funzione: gestione delle funzioni di polizia di pubblica edilizia e ambientale, verifica del corretto smaltimento e trattamento dei rifiuti, contrasto all'abbandono illegale di rifiuti, controlli sugli obblighi di raccolta differenziata, monitoraggio del benessere animale, vigilanza sul rispetto delle ordinanze comunali riguardanti gli animali, collaborazione con l'ufficio Vigilanza Edilizia quale supporto per l'attività di Polizia Giudiziaria in materia;

funzione: rapporti con il Gruppo Volontari Carabinieri e gli altri gruppi di volontariato in relazione alle attività di supporto alla regolazione della circolazione stradale o alla gestione di eventi a forte impatto locale.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Macrofunzione: SEGNALETICA STRADALE

funzione: programmazione degli interventi di tracciatura della segnaletica stradale orizzontale e di posa in opera della segnaletica stradale verticale;

funzione: predisposizione dei capitolati di gara ai fini dell'affidamento con procedure di evidenza pubblica dei servizi di tracciatura della segnaletica orizzontale;

funzione: programmazione degli interventi emergenziali di tracciatura della segnaletica orizzontale.

Macrofunzione: ORDINANZE DI TRATTAMENTO SANITARIO OBBLIGATORIO

funzione: predisposizione delle ordinanze di trattamento sanitario obbligatorio, con notifica degli atti al SPDC e al Giudice Tutelare, rapporti con Tribunale per convalide e comunicazioni obbligatorie ad altre Pubbliche amministrazioni, eventualmente anche straniere se provvedimenti rivolti a soggetti di altra nazionalità;

funzione: fase attuativa dei TSO e ASO con eventuale contenimento forzoso in caso grave compromissione della salute mentale e il rifiuto delle cure dei destinatari dei provvedimento, interventi di supporto all'interno del reparto di Psichiatria quando i soggetti sono particolarmente pericolosi per l'incolumità del personale sanitario, scorta del personale sanitario e pazienti in caso di trasferimento ad altra sede ospedaliera sul territorio nazionale.

Macrofunzione: ORDINANZE IN MATERIA DI CIRCOLAZIONE STRADALE

funzione: predisposizione di ordinanze di circolazione stradale permanenti e temporanee e pareri viabili, autorizzazioni varie, permessi di transito e sosta, occupazione temporanea di suolo pubblico, regolamentazione dell'occupazione di spazi ed aree pubbliche.

Macrofunzione: GOVERNO DEL SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

funzione: adozione e modifica dei regolamenti in materia,

funzione. Responsabilità delle funzioni di supporto previste dal Piano Comunale di Protezione Civile e delle competenze inerenti Il Comitato Comunale di Protezione Civile,

funzione: adozione di tutti i provvedimenti compresi quelli relativi alla gestione delle emergenze, necessari ad assicurare i primi soccorsi in caso di eventi calamitosi in ambito comunale;

funzione: attivazione dei primi soccorsi alla popolazione e degli interventi urgenti necessari a fronteggiare l'emergenza;

funzione: espressione dei pareri in materia di protezione civile, nei casi previsti dalle attività di pianificazione e programmazione delle opere e dei lavori pubblici;

funzione: gestione e attuazione del piano comunale di protezione civile ed aggiornamento periodico dello stesso,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

funzione: informazione alla popolazione su situazioni di pericolo per calamità naturali ai fini dell'adozione dei comportamenti corretti da adottare in caso di incidente e relativo allertamento;

funzione: responsabilità delle funzioni di supporto previste nel piano comunale di protezione civile ed inerenti alle competenze del Comitato Comunale di Protezione Civile;

funzione: utilizzo del volontariato di protezione civile a livello comunale sulla base degli indirizzi nazionali e regionali;

funzione: vigilanza sul territorio al fine di attuare le attività di previsione e prevenzione dei rischi di sorveglianza e del rispetto dei dispositivi di legge riguardanti la protezione civile;

funzione: vigilanza sull'attuazione da parte delle strutture operative locali di protezione civile degli interventi urgenti.

Macrofunzione: TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA MOBILITA' DEI CITTADINI NELL'AMBITO DELLE PROPRIE COMPETENZE IN COORDINAMENTO CON LE ALTRE FORZE DELL'ORDINE

funzione: coordinamento delle attività della Polizia Locale con le altre Forze dell'Ordine,

funzione: tutela della sicurezza e della mobilità dei cittadini nell'ambito delle competenze del Corpo di Polizia Locale.

Macrofunzione: GOVERNO DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

funzione: rapporti con VCO TRASPORTI S.r.l. ai fini del coordinamento delle iniziative di gestione del sistema di trasporto pubblico locale

funzione: implementazione e sviluppo delle iniziative a supporto della mobilità sostenibile;

funzione: implementazione e aggiornamento del Piano Urbano del Traffico.

Macrofunzione: GESTIONE DELLE AREE SOSTA

funzione: programmazione delle modalità di fruizione delle aree di sosta e relativa regolamentazione;

funzione: controllo funzionamento parcometri e Posteggio Rosmini affidato a ditta esterna, con verifica degli incassi e della contabilità degli stessi, nonché controllo rendicontazione delle società con cui il Comune ha stipulato contratti per il pagamento tramite APP della sosta o degli abbonamenti brevi;

funzione: rilascio degli abbonamenti.

Macrofunzione: VERIFICHE IN MATERIA DI IMPATTO VIABILE NEL PROCEDIMENTO DI AUTORIZZAZIONE ALLE ATTIVITA' COMMERCIALI

funzione: attuazione della disciplina di accesso alle Z.T.L. - A.P.U.;

funzione: controllo del territorio con dispositivi di videosorveglianza, manutenzione impianti e server, rapporti con Polizia di Stato, Carabinieri e



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Guardia di Finanza per la consegna di immagini per attività investigativa e funzionamento collegamenti con loro Centrali Operative, tenuta registri file estrapolati e relativa privacy;  
funzione: verifiche in materia di impatto viabile nell'ambito delle autorizzazioni connesse allo svolgimento di attività commerciali, anche in relazione all'occupazione di suolo pubblico e coordinamento delle procedure.

Macrofunzione: SICUREZZA SU LAVORO

funzione: attuazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro e conseguenti adempimenti.

Macrofunzione: RESPONSABILITA' E ATTIVITA' DI SUPPORTO COMUNE

funzione: datori di lavoro del personale assegnato relativamente all'esercizio delle funzioni di direzione;

funzione: supporto, per quanto di competenza, all'implementazione del piano anticorruzione e agli adempimenti previsti dalle norme sulla trasparenza;

funzione: predisposizione dei capitoli di competenza per le procedure di scelta del contraente ai fini del conferimento di incarichi tecnici e professionali,

funzione: predisposizione delle ordinanze e dei decreti sindacali afferenti alle attribuzioni funzionali di competenza;

funzione: responsabilità del trattamento dei dati che fanno capo alle rispettive attività;

funzione: riscossione ordinaria delle entrate di competenza,

funzione: supporto tecnico amministrativo per le materie di competenza al Sindaco, agli Assessori ed al Consiglio Comunale.

SERVIZI DEMOGRAFICI E CONTRATTI

Macrofunzione: SERVIZI DEMOGRAFICI – STATO CIVILE – ANAGRAFE

funzione: assistenza ai lavori delle commissioni elettorali comunali e circondariale;

funzione: rilascio delle certificazioni anagrafiche e dei documenti di identità



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## 3.2 Programmazione Organizzazione del lavoro a distanza

### Premessa

Il lavoro da remoto e agile è applicato nel Comune di Verbania, secondo le disposizioni previste dal D.P.C.M. 23/09/2021 che ha previsto come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni quella svolta in presenza, (con le esclusioni previste per i lavoratori fragili e le ulteriori categorie previste dalle norme vigenti) ed attraverso la stipula di accordi individuali con i dipendenti secondo le disposizioni della Legge n. 81 del 22/05/2017, accordi che dal 01/01/2023 vengono inseriti nella Piattaforma governativa del lavoro agile nelle PA.

### Gli obiettivi, forme requisiti base del lavoro a distanza

Il lavoro a distanza è svolto nelle forme del lavoro da remoto o del lavoro agile e persegue le seguenti finalità:

- a. favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere misure di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti, agevolando un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;
- b. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e al benessere organizzativo, salvaguardando il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del contesto lavorativo;
- c. facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
- d. valorizzare l'uso di nuove tecnologie e razionalizzare gli spazi lavorativi, realizzando economie di gestione e di spesa;
- e. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

f.spostamenti, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Le prestazioni possono essere eseguite a distanza quando sussistono le seguenti condizioni:

- a. possibilità di delocalizzazione delle attività assegnate, senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b. possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della stessa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dall'amministrazione;
- c. possibilità di effettuare la prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia operativa. Le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- d. possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- e. possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il ricorso al Lavoro a Distanza attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Con riferimento alla attuale distribuzione per settore dei dipendenti è già stato verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano al Comune di Verbania svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte a distanza e qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità propria del dipendente, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza,



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa  
vigente.

Il lavoro da remoto determina una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del lavoro presso un ufficio dell'Amministrazione diverso da quello di assegnazione del lavoratore o presso il domicilio del lavoratore, nel rispetto dei vincoli di orario. Il lavoro da remoto è limitato ad attività, previamente individuate dalla stessa amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo lavorativo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni dei CCNL vigenti.

La prestazione lavorativa in modalità agile viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

## **Attività che possono essere svolte in modalità agile**

Possono essere espletate, di norma e in via generale, in modalità lavoro a distanza, le attività di seguito elencate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. attività di studio, analisi e stesura di provvedimenti amministrativi, decreti relazioni;
- b. predisposizione pratiche e pareri legali;
- c. espletamento di attività istruttorie e/o di elaborazione dati e/o inserimento dati;
- d. attività contabili;
- e. gestione di attività su piattaforme telematiche e portali web esterni all'Ente;
- f. attività connesse alla partecipazione a riunioni.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale dell'area educativa, impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- personale della Polizia Locale impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per servizi cimiteriali e manutenzioni sia ordinarie che straordinarie di verde ed infrastrutture.
- personale della farmacia comunale

Il ricorso alla prestazione lavorativa in Lavoro a distanza non può superare, di norma, 2 giornate lavorative a settimana, non frazionabili a ore, da definire con l'Amministrazione, nell'ambito dell'accordo individuale sottoscritto

Si rinvia per la mappatura dei processi, all'indagine effettuata nel corso del mese di marzo 2021 che con la quale i Dirigenti hanno individuato le attività possibili da remoto. Potenzialmente le funzioni possono essere svolte in modalità di lavoro a distanza sino a 9 giorni mensili.

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance e lavoro a distanza**

Il Responsabile, il cui dipendente presta la propria attività lavorativa a distanza, definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità, il controllo sulla sua attività e l'adempimento della prestazione, monitora l'andamento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. L'obiettivo gestionale delle attività deve essere definito in modo puntuale, affinché sia desumibile:

- il risultato atteso dalla prestazione in rapporto al tempo impegnato;
- la misurazione del risultato atteso;
- il grado di conseguimento dei risultati. La definizione dell'obiettivo ed il relativo risultato atteso devono essere coerenti con i sistemi di misurazione dei risultati utilizzati dall'Amministrazione. L'adozione di modalità di lavoro a distanza è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione delle performance, organizzativa e individuale, esattamente come quella prestata in modalità ordinaria.

Si rappresentano alcuni dati sul lavoro a distanza svolto nel 2025 per Aree organizzative:



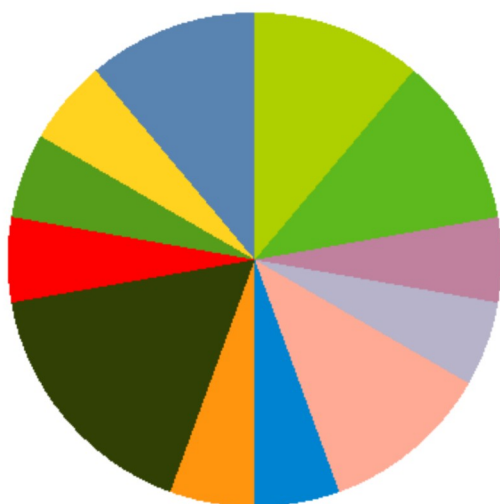
# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## **LAVORO A DISTANZA PER AREE ORGANIZZATIVE**

esclusi Dirigenti



- Segreteria generale – trasparenza e Anticorruzione – Servizi Tecnici
- Servizi Demografici e Contratti
- Risorse Umane e Organizzazione
- Avvocatura Comunale e Autorità Urbana
- Polizia Municipale – Viabilità e Aree di sosta – Trasporti e Mobilità sostenibile – Sicurezza del territorio e Protezione Civile
- Ufficio di Gabinetto
- Edilizia Privata e Urbanistica
- Patrimonio e Demanio Lacuale
- Ambiente
- S.U.A.P. e Commercio
- Lavori pubblici – PNRR – Impiantistica Sportiva
- Servizi Cimiteriali – Manutenzioni e cura della città e manutenzione del Patrimonio Immobiliare Comunale
- Espropri e Edilizia Residenziale Pubblica – Gestione del canile Municipale e Benessere degli animali
- Innovazione Tecnologica e Transizione Digitale
- Stazione Appaltante – Centrale Unica Contratti
- Bilancio e Contabilità
- Servizi Tributari
- Controllo di gestione e Società Partecipate
- Farmacia Comunale
- Attività Culturali e Turistiche – Promozione della città – Comunicazione strategica e Marketing Territoriale – Politiche giovanili e dello sport
- Politiche sociali – Asili – Istruzione e Formazione

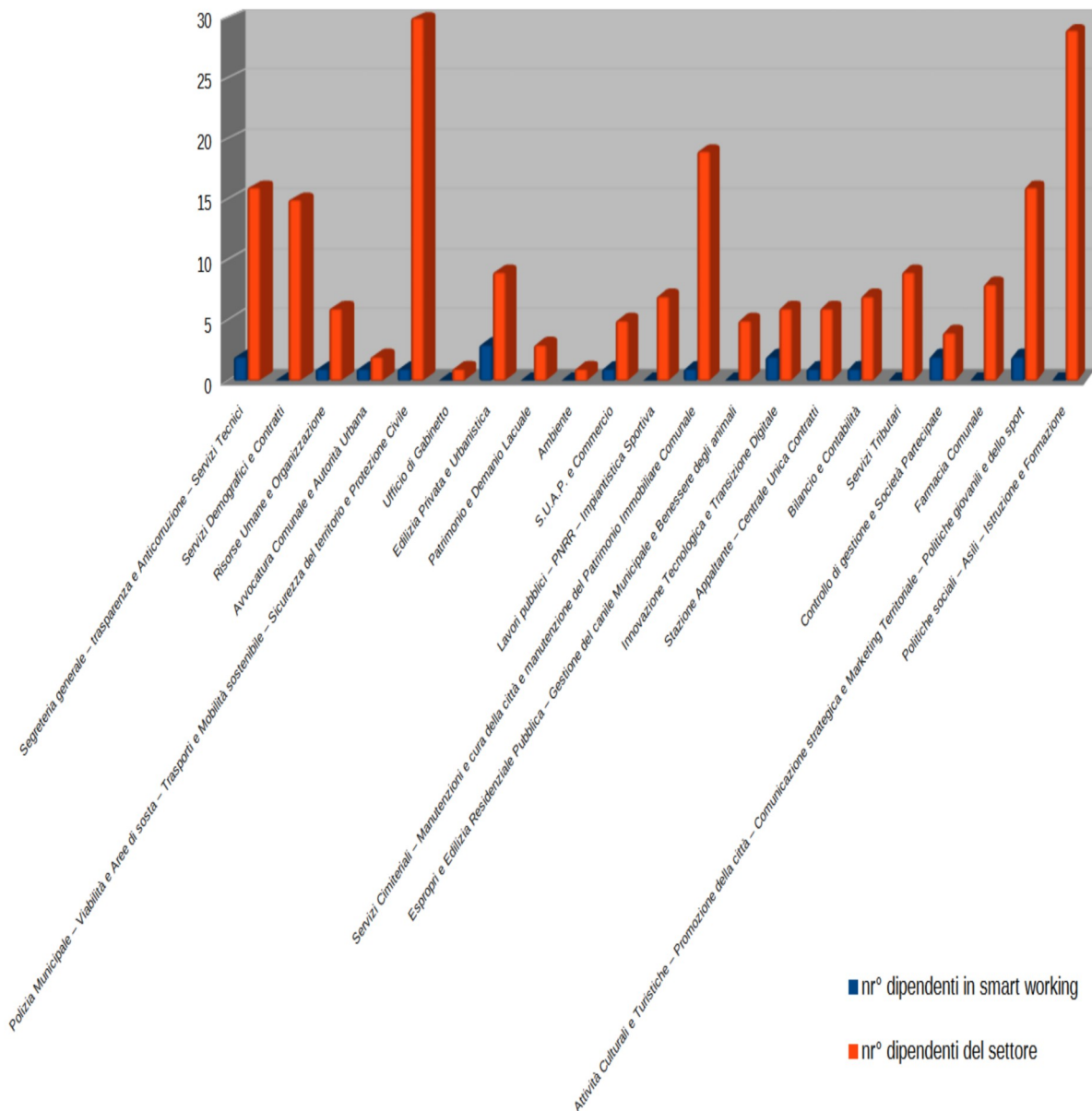


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## GIORNI DI LAVORO A DISTANZA RISPETTO ALLE AREE ORGANIZZATIVE





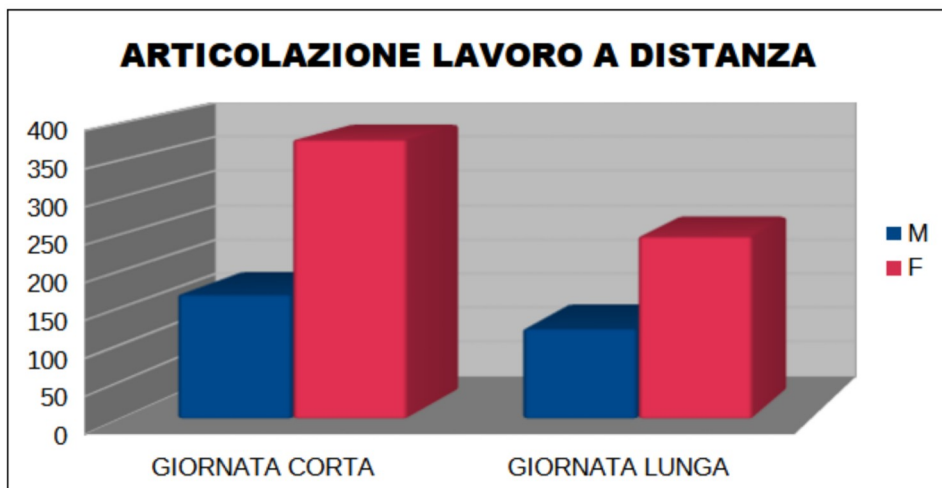
# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

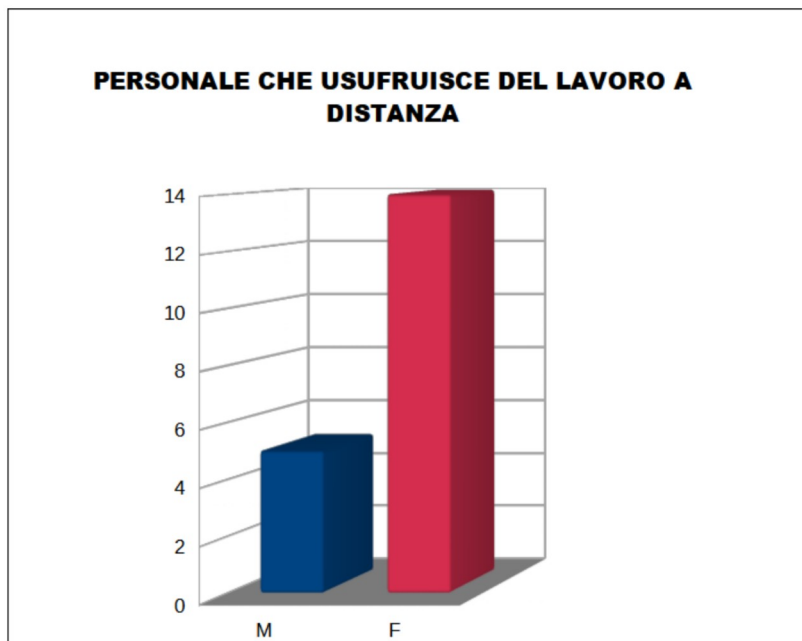
Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## GIORNI DI LAVORO A DISTANZA al 31/12/2025

	M	F	TOTALE
GIORNATA CORTA	168	378	546
GIORNATA LUNGA	122	247	369



	M	F	TOTALE
personale che fruisce del lavoro a distanza	5	14	19



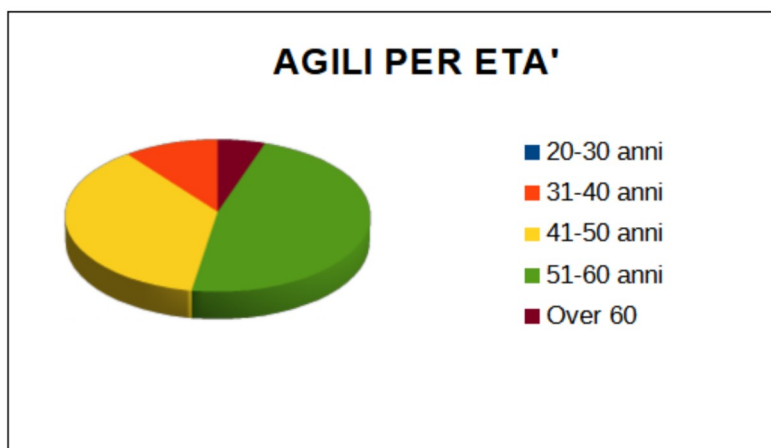


# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	20-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	Over 60
Agili per età	0	2	7	9	1



LAVORO A DISTANZA PER PROFILO	
PROFILO	nr°
Amministrativi	11
Politiche Sociali	0
Tecnici	2
Agenti di Polizia Locale	1
Culturali	2
Informatici	2
Profilo Educativo	0
Dirigenti	1
totale	19





# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## COMPARAZIONE CAMBIAMENTO DEL LAVORO A DISTANZA TRA IL 2024 E IL 2025

Nel 2025 i lavoratori che hanno svolto la propria prestazione lavorativa in modalità agile sono n. 19 di cui 14 femmine e 5 maschi.

N. 5 maschi su 75 dipendenti maschi sono corrispondenti al 6,66 % . Sul complessivo dei dipendenti ossia n. 208 al 31.12.2025 i lavoratori agili uomini rappresentano il 2,40%

N. 14 femmine su 133 dipendenti femmine sono corrispondenti al 10,52 % . Sul complessivo dei dipendenti ossia n. 208 al 31.12.2025 le lavoratrici agili donne rappresentano il 6,73%

Il dato di adesione delle donne in modalità lavoro da remoto conferma per queste ultime una maggiore necessità di conciliazione di vita privata e vita lavorativa.

LAVORO A DISTANZA NEGLI ANNI	2024		2025	
	M	F	M	F
N° DIPENDENTI IN LAVORO A DISTANZA	6	11	5	14
<b>TOTALE</b>	17		19	

La fascia di età maggiormente interessata dal lavoro a distanza è la fascia 41-60 anni. Non si registrano invece adesioni sotto i 30 anni.

AGILI PER ETA' NEGLI ANNI	20-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	Over 60
2024	0	1	10	4	2
2025	0	2	7	9	1



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Di 19 dipendenti che usufruisco della modalità di lavoro a distanza il 57,89% ha un inquadramento giuridico amministrativi

<b>GIORNI DI LAVORO A DISTANZA</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>GIORNATA CORTA</b>	568	546
<b>GIORNATA LUNGA</b>	563	369

Comparando l'evoluzione tra l'anno 2024 e l'anno 2025 del lavoro a distanza si rileva:

- un lieve incremento della partecipazione femminile, in particolare nella fascia 51-60 anni
- una diminuzione dell'utilizzo delle giornate, in particolare con rientro.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## 3.3 Piano triennale fabbisogno di personale

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

**La programmazione strategica delle risorse umane** avviene tramite l'attività di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale che si fonda su alcuni fattori abilitanti, giuridici e fattuali, per una sua efficace attuazione. In particolare, si fa riferimento alla presenza:

- di un sistema di programmazione, misurazione e controllo;
- di un'analisi dei gap quali-quantitativi delle competenze del personale;
- di un'adeguata copertura finanziaria;
- di un piano formativo funzionale a un efficace inserimento del nuovo personale.

La transizione concettuale da "personale" a "capitale umano" segna il passaggio da una visione amministrativa a una visione strategica delle risorse. Il capitale umano non è riducibile al mero numero di unità in servizio, ma comprende competenze, comportamenti, motivazioni e capacità di apprendimento. In questa prospettiva, la gestione delle risorse umane diventa un investimento orientato alla produzione di valore e non unicamente un fattore di costo.

La Pubblica Amministrazione opera oggi in un contesto caratterizzato da profonde discontinuità: trasformazione tecnologica accelerata, crescente complessità normativa, aumento delle aspettative di cittadini e imprese, attuazione del PNRR e ricambio generazionale senza precedenti. In tale scenario, la gestione delle risorse umane non può più essere relegata a funzione amministrativa, ma deve essere assunta come leva strategica di governo.

Il capitale umano diventa, quindi, fattore critico di successo per:

- la realizzazione degli obiettivi di performance e dei target PNRR;
- la resilienza organizzativa in presenza di vincoli finanziari;
- la qualità e l'accessibilità dei servizi pubblici;
- la capacità dell'ente di innovare processi e modelli organizzativi.

Le Linee Guida 2025 delineano la Sezione 3 come una strategia unitaria di gestione dell'organizzazione e del capitale umano, fondata sulla centralità delle competenze. Organizzazione, lavoro agile, fabbisogni di personale e



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

formazione non sono più ambiti separati, ma leve integrate di una stessa architettura strategica.

Condizione abilitante di tale architettura è la connessione tra persone e organizzazione, assicurata da un sistema professionale formalizzato e orientato alle competenze. Le competenze – intese come insieme di conoscenze, capacità e comportamenti agiti in uno specifico contesto – diventano il linguaggio comune attraverso cui collegare strategia, struttura e azione.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti. Le esigenze manifestate dalle diverse aree organizzative in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente vengono poi conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera c) del D.M. n.132/2022, in questa sottosezione è inserito il Piano triennale dei fabbisogni di personale che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale evidenziando:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Con la nuova programmazione del fabbisogno di personale è necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione ed assunzioni di profili con stili professionali multidisciplinari per garantire le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo.

Si ritiene opportuno con riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale premettere che :

- ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27 luglio 2018 e sono principalmente finalizzate all'impiego ottimale delle risorse umane all'interno delle amministrazioni;
- ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: "4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4..." ;
- l'art. 28 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi disciplina la programmazione del fabbisogno di personale dell'ente;
- le condizioni preliminari che ogni Ente deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:
  - aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ed aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 adempimenti assorbiti nelle sezioni del PIAO come previsto dal D.P.R. 81/2022;
  - aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, che



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

impongono, per gli Enti soggetti al pareggio di bilancio, la riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente, tenuto conto che ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

- aver rispettato il vincolo di finanza pubblica relativo agli equilibri di bilancio dell'anno precedente;

Con riferimento a quanto sopra:

- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 16.02.2026 avente ad oggetto: "Ricognizione, ai sensi art. 33 d.lgs. 165/2001, di eventuali eccedenze di personale - anno 2026" è stata effettuata la ricognizione di eventuali eccedenze di personale ed è stata rilevata la non presenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- è stata accertata, altresì, la riduzione della prevista spesa del personale dell'anno 2026 rispetto alla media del triennio 2011-2013 e il rispetto del vincolo di finanza pubblica relativo agli equilibri di bilancio 2025;

Preso atto dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale che dispone quanto segue: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. *A partire dal 1 gennaio 2025 è cessata l'efficacia del regime transitorio (art.5 del D.M. che faceva riferimento alla spesa di personale registrata nel 2018). Pertanto (art.4 del D.M.) gli enti virtuosi non avranno più come riferimento il rendiconto 2018 ma "l'ultimo rendiconto approvato" . Di conseguenza i Comuni che nel 2025 presentano un rapporto spesa/entrate inferiore al valore soglia della propria fascia demografica hanno la possibilità di incrementare discrezionalmente la spesa di personale fino a raggiungere il valore soglia stesso. La maggior spesa effettivamente sostenuta per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, secondo il dettato degli artt. 4 e 7 del citato decreto **non rileva** ai fini del calcolo per la verifica del rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'art.1 commi 557 quater e 562 della Legge n.296/2006, nei limiti in cui la spesa complessiva di personale rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati non risulti superiore al valore soglia di incidenza stabilito per fascia demografica dalla tabella 1 dell'art.4;*

Visti :

- il D.P.C.M. 17.03.2020 "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- la circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del 13.05.2020, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. 17.03.2020 in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni;

E' stato verificato che per gli esercizi finanziari 2026-2028, la spesa del personale tiene conto del Piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente relazione e:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- a) che il Comune di Verbania rientra tra i "Comuni Virtuosi", avendo verificato un rapporto spesa del personale/entrate correnti (Rendiconto della Gestione 2024) pari a 23,09%, al di sotto della soglia di cui alla Tabella 1 art. 4, c. 1 del D.P.C.M. 17.03.2020, fascia f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti pari al 27% e che come sopra riportato potrà incrementare discrezionalmente la spesa del personale fino a raggiungere il valore soglia stesso;
- b) che, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 e successive modifiche ed integrazioni a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile"; tale arco temporale è stato portato al quinquennio precedente con il D.L. n. 4/2019; che con successiva modifica (art. 14 - bis c. 1 lettera b D.L. n. 4 del 28/01/2019) è stata disposta la possibilità di computare altresì le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over delle cessazioni programma;
- c) che il limite di spesa del lavoro flessibile, rispettoso dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa ammonta ad € 226.837,19;
- d) che è rispettato il vincolo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- e) il limite di spesa di personale, considerando il personale in servizio e quello che si decide di prevedere nella programmazione dei fabbisogni in relazione alle risorse disponibili in bilancio, nonché il valore finanziario della dotazione organica complessiva di conseguenza determinata, è pari a € 7.184.640,66 (media triennio 2011-2013), al netto delle voci di spesa da escludere ai fini di questo calcolo. Che tale dotazione organica risulta rimodulata sulla base dei fabbisogni di personale funzionali al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e nel rispetto del limite di spesa massima



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
potenziale come sopra indicato (art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 ossia spesa media del triennio 2011-2013);

Preso pertanto atto del rispetto delle condizioni preliminari che ogni Ente deve garantire per poter effettuare assunzioni;

Richiamata la Deliberazione di Giunta n. 97 del 26.02.2025 " Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027", la n. 399 del 10.11.2025 1^ modifica Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 sezione 2.2 Performance, la n. 413 del 17.11.2025 2^ integrazione del del Piao 2025-2027 sezione 3.3 piano triennale fabbisogno del personale e la n. 448 del 15.12.2025 3^ modifica piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027 sezione 2.2 performance;

## ***Strategia di copertura del fabbisogno***

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n.323 del 9.9.2024 nella quale sono contenuti gli obiettivi strategici 2024-2029 tra i quali si riporta "Costruzione di un "Comune amico", ossia un Comune che sia amico dei cittadini, delle imprese ma anche di chi è chiamato a operare nella sua stessa struttura, esercitandovi la responsabilità di assicurare servizi efficienti agendo lungo tre linee di fondo:

- 1) Riorganizzare la macchina comunale ridisegnando i Dipartimenti interni sulla base della competenza , riducendo i Dipartimenti e assicurando una razionale suddivisione delle funzioni che risponda a criteri omogeni e funzionali.
- 2) Valorizzare il merito delle risorse umane, fare squadra con i dipendenti comunali
- 3) Semplificazione dei procedimenti amministrativi, sburocratizzazione e velocizzazione dei tempi di risposta all'utenza";

Per dar corso a quanto sopra indicato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 399 del 31.10.2024 è stata approvata la Riorganizzazione della struttura organizzativa e dell'Organigramma del Comune di Verbania e le successive Deliberazioni di Giunta Comunale n. 426 del 02.12.2025 "revisione parziale della struttura organizzativa del Comune di Verbania" e n. 69 del 26.02.2026 "rideterminazione della macrostruttura dell'ente e del relativo organigramma attraverso l'istituzione della posizione dirigenziale della figura del comandante del corpo di polizia locale e contestuali parziali modifiche delle delibere di giunta comunale n. 399 del 31.10.2024 e n. 10 del 20.01.2025".

Alla luce del quadro normativo vigente e, tenuto conto dei vincoli finanziari, dei nuovi concetti di dotazione organica e di analisi del



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
fabbisogno è stata approvata la Delibera di Giunta comunale n. 413 del 17.11.2025 avente oggetto "2^ integrazione del PIAO 2025 - 2027 sezione 3.3 Piano triennale fabbisogno del personale nella quale vengono riproposte le seguenti assunzioni già approvate nei documenti citati, e per le quali risulta rispettata la sostenibilità finanziaria:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Sezione 3.3 PIANO FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025-2027

## Assunzioni già approvate negli anni precedenti

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024 DG 129/2024				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionario e dell'elevata qualificazione	Funzionario e dell'elevata qualificazione Urbanistica	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1				

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Operatore Esperto	Autista Scuolabus	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Operatore Esperto	Operaio -Manutenzioni	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore Amministrativo-Patrimonio e del Demanio Lacuale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
3				

PROGRAMMAZIONE ANNO 2026				
N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funzionario e dell'elevata qualificazione	Funzionario e dell'elevata qualificazione Farmacista – Farmacia Comunale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionario e dell'elevata qualificazione	Funzionario e dell'Elevata Qualificazione -Contabilità Bilancio	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionario e dell'elevata qualificazione	Educatore nido d'infanzia	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore amministrativo Servizi Demografici e Contratti	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore Amministrativo -Unità Strategica di Supporto-Area Risorse Umane e Organizzazione	Progressione verticale art. 15 CCNL 2019-2021	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore tecnico - Gestione del Canile Municipale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
6				

PROGRAMMAZIONE ANNO 2027				
--------------------------	--	--	--	--

Non sono previste assunzioni



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Con riferimento alla programmazione già approvata, preso atto delle ulteriori richieste di personale da parte dei Dirigenti dell'ente e in considerazione di alcune cessazioni e di copertura di alcune figure professionali in organico attraverso la valorizzazione del personale dipendente dell'ente con procedure di progressioni verticali tra le aree, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2022 si ritiene necessario modificare la programmazione già approvata con Delibera n. 413 del 17.11.2025 e contestualmente approvare il Piano Triennale Fabbisogno del personale 2026 -2028 come di seguito specificato:

## Assunzioni già approvate negli anni precedenti

N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'elevata qualificazione 1° Dipartimento	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Operatore Esperto	Autista Scuolabus	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1 3	Istruttore	Istruttore Amministrativo-Patrimonio e del Demanio Lacuale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato

## PROGRAMMAZIONE ANNO 2026 approvata con D.G. n.413 del 17.11.2025

N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'elevata qualificazione Farmacista – Farmacia Comunale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'Elevata Qualificazione -Contabilità Bilancio	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Funziario e dell'elevata qualificazione	Educatore nido d'infanzia	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore amministrativo Servizi Demografici e Contratti	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore Amministrativo -Unità Strategica di Supporto-Area Risorse Umane e Organizzazione	Progressione verticale art. 15 CCNL 2019-2021	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Istruttore tecnico - Gestione del Canile Municipale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
6				

## PROGRAMMAZIONE ANNO 2026

N. POSTI	AREA/ex CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	Dirigente	Dirigente	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
0,5	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'Elevata Qualificazione – agronomo	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo part time 18 ore e indeterminato
1	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'Elevata Qualificazione - 1° dip. S.U.A.P. e commercio	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
4	Funziario e dell'elevata qualificazione	Educatore nido d'infanzia	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
0,5	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'Elevata Qualificazione - 4° Dipartimento Area Politiche Sociali Nidi d'Infanzia Istruzione e Formazione	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo part time 18 ore e indeterminato
0,5	Funziario e dell'elevata qualificazione	Funziario e dell'Elevata Qualificazione - 4° Dipartimento Area Politiche Sociali Nidi d'Infanzia Istruzione e Formazione	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo part time 18 ore e indeterminato
2	Istruttore	Istruttore tecnico – 2° dipartimento	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Istruttore	Agente di polizia locale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
10,5				

## PROGRAMMAZIONE ANNO 2027

Non sono previste assunzioni

## PROGRAMMAZIONE ANNO 2028

Non sono previste assunzioni



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## ***Individuazione delle modalità di reclutamento***

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento di personale, la strategia che l'amministrazione intende adottare punta sull'utilizzo complementare di vari istituti giuridici nell'obiettivo prioritario di semplificare le procedure e accelerare le tempistiche di assunzione, anche in considerazione di quanto previsto dal menzionato D.L. 25/2025 che modifica l'art. 30 c. 2 bis del D.Lgs 165/2001 in materia mobilità volontaria.

Alla luce di quanto sopra, per la copertura del fabbisogno si individuano le seguenti procedure:

- mobilità volontaria: a decorrere dall'anno 2026, gli enti locali con più di 50 dipendenti a tempo indeterminato, nel caso in cui nel piano assunzionale sia previsto un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, destinano alle procedure di mobilità è quindi un obbligo) una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario. Verrà quindi valutato per quali profili procedere prima di tutto con la mobilità volontaria al fine del rispetto di quanto sopra citato.
- scorrimento graduatorie: verrà valutata la possibilità di procedere allo scorrimento di eventuali graduatorie ancora valide del nostro Ente o di graduatorie di altri Enti;
- concorso pubblico;
- progressioni verticali.

Si precisa che la programmazione sopra citata è stata predisposta tenendo conto:

- del rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità e della normativa vigente in materia di disabili (Legge n. 68/1999), ai sensi della quale l'Ente Pubblico che impiega più di 50 dipendenti è tenuto ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura pari al 7% dei lavoratori occupati;
- anche del rispetto della normativa in materia di categorie protette Legge n. 68/1999 art. 18 c. 2;
- che ai fini del rispetto della sopra citata normativa il Comune di Verbania è in regola con la quota d'obbligo prevista per il personale appartenente alle categorie protette;
- Si evidenzia inoltre che:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ai sensi del quale l'organo di revisione contabile accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e il citato organo di revisione ha rilasciato parere come da Verbale n. 20 del 24.02.2025;
- la presente relazione inviata quale informazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali in data ;
- con l'attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 si assicura il rispetto della normativa vigente in materia di riduzione delle spese di personale;
- relativamente alla copertura finanziaria le assunzioni programmate trovano copertura negli appositi stanziamenti dei capitoli della spesa di personale del Bilancio di previsione 2026-2028;
- di prendere atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole in merito alla Sezione 3.3 "Piano triennale di fabbisogno di personale 2026-2028" come da Verbale n. 50\_2024-2027 del 11.03.2026;
- che tutti gli atti conseguenti alla deliberazione in materia di Piano del fabbisogno di personale sono di competenza del Dirigente del Personale;
- si ricorrerà alle assunzioni a tempo determinato per sopperire a bisogni temporanei ed eccezionali dei servizi, dando indirizzo al dirigente del Servizio Personale-organizzazione di valutare le necessità e di procedere con i conseguenti atti nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile.

Di seguito viene riportata la consistenza del personale al 31/12/2025, in quanto non rinvenibile nei documenti approvati precedentemente e viene data rappresentazione del totale delle assunzioni autorizzate per il triennio 2026-2028, delle cessazioni previste ad oggi con riferimento all'anno 2026 e del nuovo inquadramento professionale dei dipendenti in seguito alla sottoscrizione in data 16/11/2022 del CCNL 2019-2021.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Inquadramento professionale CCNL AREA	Personale in servizio al 31.12.2025	Assunzioni 2026	Cessazioni 2026	Previsione assunzioni 2027	Previsione assunzioni 2028
Area degli operatori esperti	28	1	0		
Area degli istruttori	107	8	3		
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	60	10	5		
DIRIGENTI ENTI LOCALI (tempo determinato, indeterminato e ex art. art. 110 D.Lgs. 165/2001)	3	1			
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGRETARIO E DIRETTORE)	1	0			
<b>Totale complessivo</b>	199	20	8	0	0



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## Piano della Formazione

Premesso che negli ultimi anni il valore della formazione personale e professionale ha assunto una rilevanza sempre più importante e strategica.

L'ufficio formazione cura la pianificazione e la programmazione dell'offerta formativa rivolta a tutto il personale dell'ente e la formazione del personale costituisce nella prospettiva del PIAO una delle determinanti della creazione di valore pubblico.

Per l'anno 2026 si intende proseguire il percorso formativo iniziato negli anni precedenti.

La formazione rappresenta per l'amministrazione una leva strategica di possibile cambiamento di qualità e contribuisce alla realizzazione dei seguenti obiettivi generali:

- incentivare i comportamenti innovativi che consentono l'ottimizzazione dei servizi erogati a favore dei cittadini e delle imprese anche nell'ottica di "Valore pubblico"

- potenziare le competenze del personale dipendente con un'attenzione particolare ai nuovi dipendenti: investire nella formazione dei singoli costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed è fondamentale comprendere e sottolineare il nesso tra attività formative e obiettivi di valore pubblico;

- sviluppare conoscenze e competenze specifiche nell'ottica della riqualificazione professionale del personale e dell'accrescimento tecnico al fine di rispondere alle sfide imposte dalla trasformazione della P.A., anche nell'ambito del costante processo di transizione digitale, ecologica e amministrativa e delle future prospettive dell'intelligenza artificiale;

### RIFERIMENTI NORMATIVI

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- il CAPO V (Formazione del personale) del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabilisce linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni; - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17/12/2020, il cui articolo 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:
  - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

e che i "dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro...".

## *ACCORDO STATO REGIONI DEL 17/04/2025*

- Art. 5 comma 3 lettera i) CCNL funzioni locali 2019-2021 (approvato il 16/11/2022) in base al quale è oggetto di confronto la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, 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.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione, "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 marzo 2023. La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni. La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 14 gennaio 2025. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire da iniziative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.
- **dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA-SYLLABUS) e dal Foromez PA.**
- "La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico **obiettivo di performance**, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore **alle 40 ore di formazione pro-capite annue** conseguite dai dipendenti. L'atto di indirizzo ha tre obiettivi fondamentali: guida le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individua i presupposti per un sistema di monitoraggio



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

## OBIETTIVI ED AREE DI INTERVENTO

La formazione del Comune Verbania si ispira ai seguenti principi:

- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Il Piano di attività intende perseguire i seguenti obiettivi:

- ottenere un miglioramento globale e complessivo dei processi lavorativi;
- accrescere la formazione del personale
- rafforzare e approfondire specifiche competenze in settori particolarmente delicati per gli enti locali come, per esempio, tutela della privacy, misure in tema di procedimento amministrativo, forniture di beni e servizi in economia, legalità, trasparenza ed anticorruzione ecc.;
- rafforzare e approfondire specifiche competenze tecniche in gruppi professionali omogenei;
- formare ed informare in materia di sicurezza del lavoro, prevedendo la trattazione di tematiche di carattere generale ma anche la formazione di figure specifiche;
- fornire formazione appropriata ai titolari di elevata qualificazione;
- rafforzare e approfondire specifiche competenze per tematiche inerenti principalmente alcuni servizi mirati con particolare riguardo ai profili operatività informatica al fine di raggiungere gli obiettivi di digitalizzazione della pubblica amministrazione individuati anche nel PNRR e digitalizzazione dei servizi comunali;
- accrescere il livello generale di Accountability ovvero senso di responsabilità e di fiducia



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## DESTINATARI:

Le iniziative di formazione sono rivolte a tutti i dipendenti e i nuovi assunti. La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione ai tirocinanti, ai cantieristi, ecc.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

## MODALITA' DI ATTUAZIONE

Per l'attuazione del Piano triennale di formazione 2026-2028, l'Amministrazione si attiene principalmente, come illustrato in premessa, alle esigenze scaturite dalle richieste formative pervenute dai dirigenti e dall'analisi dei fabbisogni formativi.

Il processo di analisi dei fabbisogni formativi implica:

- L'identificazione degli OBIETTIVI dell'amministrazione e/o della singola unità organizzativa
- l'individuazione delle COMPETENZE necessarie per raggiungere gli obiettivi identificati
- l'individuazione dei BISOGNI FORMATIVI del personale e dei GAP FORMATIVI
- l'elaborazione dei DATI RACCOLTI e la PIANIFICAZIONE degli interventi formativi

La prospettiva di base prende le mosse dalla necessità di adeguamento alle più recenti disposizioni normative che, specialmente nell'ultimo periodo, hanno subito una notevolissima accelerazione in un processo di continuo (e non sempre coerente) stravolgimento e superamento delle disposizioni, non solo più remote, del nostro ordinamento giuridico.

Si specifica e chiarisce che i titoli dei moduli formativi previsti hanno una valenza meramente indicativa e solo finalizzata alla determinazione dei temi e dei servizi interessati in via prevalente. Pertanto, potranno essere dettagliati e ulteriormente affinati in relazione a successive e più approfondite valutazioni basate anche sulle esigenze lavorative emerse nel periodo in cui saranno tenute le giornate di formazione in un'ottica di flessibilità e duttilità dell'azione formativa che necessariamente si denota con una matrice di natura notevolmente dinamica.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE SVOLTE NEL 2025

AREA DI COMPETENZA	TITOLO CORSO	PARTECIPANTI	ORE	MODALITÀ EROGAZIONE
transizione digitale	CORSO OPERATIVO INFORMATICO SU LIBREOFFICE WRITER E CALC	15	12	corso esterno in presenza
transizione amministrativa riforme codice appalti	LA FASE DI ESECUZIONE PER GLI APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE: COMPITI E FUNZIONI DEL DEC	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa-gestione del personale	LA COSTITUZIONE DEL FONDO DECENTRATO ANNO 2024-2025. IL CORSO COMPLETO	1	8	corso
transizione amministrativa tecnico-specialistica-linguistica	CORSO INGLESE BASE	3	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	PRIMO SOCCORSO POLIZIA LOCALE	18	12	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CORSO RINNOVO CQC AUTISTA SCUOLABUS	1	35	corso esterno in presenza
transizione amministrativa economico finanziaria	LA PROGRAMMAZIONE DEL 2025 DALLA REVISIONE DEI PRINCIPI DI CONTABILITÀ ALLA LEGGE BILANCIO 2025	12	4	corso interno in presenza
transizione amministrativa economico finanziaria	GLI ADEMPIMENTI DI FEBBRAIO 2025, PROGRAMMAZIONE ANNUALE FLUSSI DI CASSA	2	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme	LE NOVITÀ DEL DECRETO CORRETTIVO AL	1	4	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

codice appalti	CODICE DEGLI CONTRATTI PUBBLICI			a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	SERVIZI CIMITERIALI	1	6	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA FORMAZIONE DEGLI ATTI DI STATO CIVILE	1	4	corso esterno FAD sincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	FORMAZIONE OBBLIGATORIA DI 8 ORE PER PREPOSTO FARMACIA.	1	8	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	CORSO ANAGRAFE E STATO CIVILE	2	24	corso esterno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	DALLA TUTELA DEL SETTORE ALLA VALORIZZAZIONE DEL VERDE URBANO	1	6	corso esterno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica-linguistico	CORSO INGLESE INTERMEDIO	5	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	"FORMAZIONE INTEGRATIVA IVA/IRAP 2025."	1	12	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	ANNO 2025 - LEGGE DI BILANCIO E MILLEPROROGHE: LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI PREVIDENZA E DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	DEPOSITI INCONTROLLATI DI RIFIUTI E DISCARICHE ABUSIVE SU AREE PUBBLICHE E PRIVATE	2	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	I CONTROLLI SULLA COSTITUZIONE E GESTIONE DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE	2	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione digitale	INTELLIGENZA ARTIFICIALE E PROCESSI AZIENDALI: UN	6	2	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	CONNUBIO VINCENTE PER AUTOMATIZZARE LE ATTIVITÀ, OTTIMIZZARE I FLUSSI DI LAVORO E POTENZIARE L'EFFICIENZA OPERATIVA			a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LA CERTIFICAZIONE UNICA 2025	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA CORRETTA GESTIONE DEI RIFIUTI CIMITERIALI	2	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	LA CORRETTA IMPOSTAZIONE DELLA CONTABILITÀ IVA NEGLI ENTI LOCALI	1	6	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	LA FASE DI ESECUZIONE PER GLI APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE: COMPITI E FUNZIONI DEL DEC	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LA LEGGE 241/1990. PROCEDIMENTO E PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO - IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO - SCIA E ALTRE MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E LIBERALIZZAZIONE - LE RESPONSABILITÀ DEL FUNZIONARIO PUBBLICO	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LE MODIFICHE IN MATERIA DI GUIDA SOTTO L'INFLUENZA DELL'ALCOOL	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	NOVITÀ 2025 PER I TRIBUTI COMUNALI	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	PROCEDURE SOTTO SOGLIA E DIGITALIZZAZIONE ALLA LUCE DELLE NOVITÀ INTRODOTTE DAL CORRETTIVO APPALTI	4	4	corso esterno in presenza
transizione amministrativa-gestione del personale	CONCORSI AD ASSUNZIONI NELLE PA	1	4	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa-gestione del personale	SAPER PIANIFICARE E GESTIRE LA FORMAZIONE PER VALORIZZARE LE PERSONE E PRODURRE VALORE PUBBLICO	1	9	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CONVEGNO COSTRUIRE IL CURRICOLO PER FONDARE IL SISTEMA 0-6 INCONTRO FORMATIVO	2	4	corso esterno in presenza
transizione amministrativa-gestione del personale	CORSO GRATUITO "IL WELFARE AZIENDALE NELLA P.A. LOCALE: OPPORTUNITÀ E SOLUZIONI"	2	4	corso esterno FAD sincrona
transazione ecologica	"IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ DEGLI INTERVENTI CULTURALI NEI TERRITORI"	2	42	corso esterno in presenza
transizione amministrativa economico finanziaria	" DALLA RIFORMA DELLO STATUTO DEI DIRITTI DEL CONTRIBUENTI ALL' ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELL'IMU - ANALISI E APPROFONDIMENTI " NOVARA 11/12/03/2025	4	12	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LA PIANIFICAZIONE URBANISTICA ATTUATIVA PROCEDIMENTI, TECNICHE, PROBLEMI APERTI	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	L'ABC IN MATERIA ELETTORALE	1	6	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	SERVIZI DI CONSULENZA LEGALE ED APPALTO SERVIZI GIURIDICI	1	2,3	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	STATUS GIURIDICO ED ECONOMICO DEGLI AMMINISTRATORI ENTI LOCALI. PREROGATIVE ECONOMICHE, ONERI PREVIDENZIALI E PROFILI DI RESPONSABILITA'	2	3	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	AFFIDAMENTI DIRETTI DOPO IL DECRETO CORRETTIVO AL CODICE APPALTI	1	4	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa riforme codice appalti	LA PROGETTAZIONE E L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA POST DECRETO CORRETTIVO APPALTI	1	4	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	AFFIDAMENTI DIRETTI SOTTO SOGLIA, VADEMECUM ANAC, MEPA, TRATTATIVA DIRETTA, CONFRONTO PREVENTIVI E RDO FOCUS SUGLI OPERATORI ECONOMICI ESTERI	1	5	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	ALTA FORMAZIONE IN PROJECT MANAGEMENT ISIPM-BASE	1	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	FORMAZIONE SPECIFICA PER D.E.C.	2	4	corso esterno in Fad sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	FACCIAMO IL PUNTO SULLA TARI	2	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	CORSO DI CONTABILITA' BASE PER NON ADDETTI: IMPEGNI, ACCERTAMENTI, FONDI, AVANZI E VARIAZIONI DI BILANCIO	1	4	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	IMPEGNI E ACCERTAMENTI NELLA GESTIONE CONTABILE DEGLI ENTI LOCALI	1	2	corso esterno FAD sincrona
transizione digitale	CORSO UPEL ONLINE DI INFORMATICA AVANZATO (SECONDA EDIZIONE)	1	20	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	"GESTIONE DEL CIG, CASI PRATICI E INTEROPERABILITA' CIG - MEPA" 14/05/2025. PARTECIPAZIONE B.A.	6	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica-linguistica	CORSO ONLINE DI INGLESE AVANZATO A2-B1	6	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa giuridico-normativa	ANALISI DI CASI COMPLESSI DI NUCLEI FAMILIARI ISEE	4	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa-gestione del personale	FONDO RISORSE DECENTRATE	4	8	corso esterno FAD sincrona a catalogo
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO DI FORMAZIONE AGGIORNAMENTO PER ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO PEDIATRICO (D.LGS. 81/08 D.M. 388/03)	12	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa-gestione del personale	L'ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI	3	4	corso esterno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	DIRIGENTI PER LA SICUREZZA	2	12	corso esterno FAD sincrona a catalogo
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO DI AGGIORNAMENTO FORMAZIONE SPECIFICA SICUREZZA PER LAVORATORI EX. ART. 37 DEL DLGS 81/08,	17	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa economico finanziaria	GLI IMPEGNI E GLI ACCERTAMENTI NELLA GESTIONE CONTABILE DEGLI ENTI LOCALI	1	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	CORSO DI SPECIALIZZAZIONE PER PERSONALE A SUPPORTO ALLE ASSEMBLEE ELETTIVE DEGLI ENTI LOCALI	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CONCESSIONE E PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
principi e valori	DAL MOBBING ALLO STRESS LAVORATIVO	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	GLI ADEMPIMENTI 2025 LEGATI ALLA GESTIONE DOCUMENTALE PER GLI ENTI LOCALI	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa riforme codice appalti	IL COLLEGIO CONSULTIVO TECNICO (CCT) NEGLI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE. CRITICITÀ ED ESPERIENZE APPLICATIVE, LE MODIFICHE DEL CORRETTIVO	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
principio e valore in materia di inclusione-parità di genere	IL CONTRIBUTO DEL CUG AL BENESSERE ORGANIZZATIVO: L'IMPORTANZA DEL CRUSCOTTO INFORMATIVO E DEL PAP	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	IL NUOVO SISTEMA SANZIONATORIO - RIFLESSI SUI TRIBUTI COMUNALI	4	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	TEMPISTICA PAGAMENTI E CRONOPROGRAMMA DEI FLUSSI DI CASSA	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	RENDICONTO 2024	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa	NEUROSCIENZA DELLA FELICITÀ	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LE MODIFICHE ALL'OMICIDIO E ALLE LESIONI STRADALI	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	LE EROGAZIONI DI CONTRIBUTI E SOVVENZIONI DA PARTE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI ENTI DEL TERZO SETTORE	5	8	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	CAUSE DI ESCLUSIONE AUTOMATICHE, NON AUTOMATICHE (FACOLTATIVE) ED ILLECITO PROFESSIONALE NEGLI APPALTI PUBBLICI	4	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LA CORRETTA GESTIONE DEI VEICOLI FUORI USO E DEI VEICOLI ABBANDONATI	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme	LA DIGITALIZZAZIONE DEI CONTRATTI IN MEPA	6	2	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

codice appalti				a catalogo
transizione digitale	LA FASCICOLAZIONE DOCUMENTALE NEGLI ENTI PUBBLICI	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione digitale	LA GESTIONE DEI SOCIAL MEDIA DA PARTE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	9	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA RESPONSABILITÀ PER DANNO ALL'ERARIO NEL SETTORE DEI CONTRATTI PUBBLICI	4	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	EVENTI E MANIFESTAZIONI PUBBLICHE	4	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
prevenzione della corruzione	IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ILLEGALITÀ E DELLA PENETRAZIONE MAFIOSA NEL CICLO DEL CONTRATTO PUBBLICO	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa-gestione del personale	IL SALARIO ACCESSORIO DEL PUBBLICO IMPIEGO ALLA LUCE DEGLI ORIENTAMENTI DELLA CORTE DEI CONTI E DEL GIUDICE DEL LAVORO	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA NUOVA DISCIPLINA DEI CENTRI COMUNALI DI RACCOLTA	2	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LABORATORIO   TITOLI EDILIZI E ABUSIVISMO (DOPO IL SALVA-CASA). PROFILI APPLICATIVI	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
principi e valori in materia di etica	NUOVE RIFLESSIONI SULL'ETICA DEL PUBBLICO DIPENDENTE	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	TITOLI EDILIZI E ABUSIVISMO (DOPO IL SALVA-CASA)	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-	VIDEOSORVEGLIANZA E FOTOTRAPPOLE CONTRO GLI	1	4	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

specialistica	ABBANDONI E I DEPOSITI INCONTROLLATI DI RIFIUTI: TUTELA DELL'AMBIENTE E TUTELA DELLA PRIVACY A CONFRONTO			a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	AGGIORNAMENTO CATASTO TERRENI URBANI	3	4	corso interno in presenza
prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità	LA TUTELA DELL'INTEGRITÀ NELLE PPAI DI PICCOLE DIMENSIONI"	32	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	CORSO FORMATIVO IN MATERIA DI EQUILIBRI DI BILANCIO PER L'ANNO 2025 RISORSE FINANZIARIE E PROGRAMMAZIONE	9	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	GLI AFFIDAMENTI DIRETTI MEPA POST-DIGITALIZZAZIONE	3	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	VALUTAZIONE ACCURATA DELLA SICUREZZA STRUTTURALE DEI PONTI ESISTENTI	2	40	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA REDAZIONE DEI CONTRATTI NELLA P.A.: NORME, PRASSI E FIRMA DIGITALE.	2	6	corso esterno FAD sincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO ADDETTI ANTINCENDIO ELEVATO	4	16	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO SICUREZZA SPECIFICA RISCHIO ELEVATO	9	12	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO SICUREZZA RISCHIO BASSO	11	4	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO	20	4	corso interno in presenza



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

privacy e prevenzione della corruzione	IL REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY" 17/06/2025.	45	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	AUTORIZZAZIONE PAESAGGISTICA E INTERVENTI IN PRESENZA DI VINCOLI PAESAGGISTICI	1	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	CORSO DI ALTA FORMAZIONE IN PROJECT MANAGEMENT FINALIZZATO ALLA CERTIFICAZIONE ISIPM-BASE (III ED.)	2	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	CORSO FAD ASINCRONA CONTABILITA'	1	10	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa-gestione del personale	"LA GESTIONE DELLE ASSENZE ALLA LUCE DELLE RILEVANTI MODIFICHE NORMATIVE"	1	15	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	CORSO FORMATIVO IN MATERIA DI EQUILIBRI DI BILANCIO PER L'ANNO 2025.	9	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	CORSO DI FORMAZIONE BASE SUL SISTEMA UNICO DI CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, BASATO SUL PRINCIPIO ACCRUAL.	10	34	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	INVENTARIO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO: STRUMENTI CHIAVE PER LA NUOVA CONTABILITA' PUBBLICA	2	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa-gestione del personale	DECRETO LEGGE 14 MARZO 2025 N. 25 CONVERTITO IN LEGGE 9 MAGGIO 2025, N. 69. L'ARMONIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI. PRIME VALUTAZIONI SULLE MODALITÀ E CONDIZIONI APPLICATIVE	3	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-	EQUO COMPENSO E CODICE APPALTI: FOCUS	4	3	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

specialistica	SULL’AFFIDAMENTO DEI SERVIZI TECNICI			a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	IL DECRETO SALVA-CASA. LE MODIFICHE AL TUEDILIZIA AD UN ANNO DALL’ENTRATA IN VIGORE: IL QUADRO APPLICATIVO	1	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	IL LAVORO AUTONOMO CON PARTITA IVA E OCCASIONALE NEI RAPPORTI CON GLI ENTI LOCALI	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	IL PAESAGGIO 2025. BENI VINCOLATI, PAESAGGI ORDINARI E DA RECUPERARE. NOZIONE, AUTORIZZAZIONI E REGOLARIZZAZIONI, IMPLICAZIONI SULL’EDILIZIA. I CENTRI STORICI: TECNICHE DI REGOLAZIONE DEGLI USI E DELLE TRASFORMAZIONI	3	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	IL REGIME GIURIDICO DELLE STRADE: PUBBLICHE, PRIVATE, VICINALI	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	L’AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità	LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA GESTIONE DI RIFIUTI URBANI E SPECIALI	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LE NOVITÀ DEL DECRETO SICUREZZA 2025 ALL’ESITO DELLA CONVERSIONE	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	QUALIFICAZIONE STAZIONI APPALTANTI - NOTA DI AGGIORNAMENTO IN MERITO ALLA QUALIFICAZIONE OBBLIGATORIA PER PROGETTAZIONE, AFFIDAMENTO ED ESECUZIONE. DALLA GESTIONE DELLA PROCEDURA DI GARA ALLA STIPULA DEL CONTRATTO DI APPALTO	3	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione digitale	COME GOVERNARE L'IA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3	6	corso esterno FAD sincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSO DAE	18	4	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	INCONTRI FORMATIVI: "OPERARE IN CONTESTI OPERATIVI COMPLESSI" RIVOLTI AL PERSONALE DEL SETTORE NIDI D'INFANZIA. 1° SEMESTRE 2025.	7	21	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CODICE PENALE, PROCEDURA PENALE E USO LEGITTIMO DI ARMI	15	20	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CRIMINOLOGIA INVESTIGATIVA	14	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	STRESA ON THE ROAD	2	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	LA RIFORMA DEL CDS, PRINCIPALI MODIFICHE E ASPETTI OPERATIVI	1	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CONVEGNO INTERREGIONALE POLIZIA LOCALE	4	5	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	AUTOTRASPORTO: IL TACHIGRAFO NORMATIVA-FRODI-SANZIONI	3	7	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	L'EVENTO MORTE NELLO STATO CIVILE E NEI SERVIZI NECROSCOPICI, CIMITERIALI E DI POLIZIA MORTUARIA	1	22,3	corso esterno in Fad sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	BILANCIO CONSOLIDATO 2024	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa tecnico-specialistica	IMPIANTI SPORTIVI E MODELLI DI AFFIDAMENTO	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	L'ISEE 2025 - CORSO BASE PER I NUOVI ADDETTI CON APPROFONDIMENTI DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO ENTI E LE ULTIME NOVITÀ DEL DPCM 13/2025	3	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa-gestione del personale	DECRETO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 2025: COSA CAMBIA PER CONCORSI, ASSUNZIONI, GRADUATORIE E MOBILITÀ	1	4	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa-gestione del personale	CORSO FONDO RISORSE	1	3	corso esterno in Fad sincrona
Principi e Valori privacy e prevenzione della corruzione	ANTICORRUZIONE E DIGITALIZZAZIONE NEL CODICE DEGLI APPALTI	3	4,3	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	MASTER IN FINANZIAMENTI EUROPEI E FINANZA AGEVOLATA-MODULO BASE CON PROGETTAZIONE AI INTEGRATA SOCIALI	1	20	corso esterno FAD sincrona
trasparenza ed integrità	GUIDA ALLA PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E RISPETTO DELLA NORMATIVA PRIVACY	2	2	corso esterno FAD sincrona
Principi e valori-Pari Opportunità	COMUNICAZIONE EFFICACE IN AMBITO LAVORATIVO - NETIQUETTE	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	CONCESSIONI, PARTENARIATO E PIANI ECONOMICI FINANZIARI	4	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	IL NUOVO DELITTO DI LESIONI PERSONALI A UN UFFICIALE O AGENTE DI POLIZIA GIUDIZIARIA O DI PUBBLICA SICUREZZA NELL'ATTO O A CAUSA DELL'ADEMPIMENTO	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	DELLE FUNZIONI, NONCHÉ A PERSONALE ESERCENTE UNA PROFESSIONE SANITARIA			
transizione amministrativa giuridico-normativa	ILLECITI AMBIENTALI E SANZIONI AMMINISTRATIVE	1	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA GESTIONE DELLE ISTANZE DI RISARCIMENTO DANNI CAUSATI DAL PATRIMONIO DELLA PA	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA LEGGE 241/1990. L'ACCESSO AGLI ATTI TRA LEGGE 241/90 E D.LGS. 33/2013	9	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	TRIBUTI COMUNALI. ANALISI DELLE ULTIME NOVITÀ NORMATIVE E GIURISPRUDENZIALI	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CONTROLLI INTERNI NELL'ENTE LOCALE	1	3	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	FORMAZIONE BASE BIM: COD. APPALTI E OBBLIGHI PER LE STAZIONI APPALTANTI	3	20	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	TITOLI EDILIZI E ABUSIVISMO (DOPO IL SALVA-CASA). PROFILI APPLICATIVI	2	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica-linguistica	CORSO UPEL ONLINE DI INGLESE INTERMEDIO A1-A2 (24 ORE)- REPLICA	2	24	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	GLI AFFIDAMENTI DIRETTI MEPA POST-DIGITALIZZAZIONE	2	4	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico-specialistica	ANAGRAFE E CITTADINI STRANIERI	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Principi e valori- Benessere lavorativo	GESTIONE DELLO STRESS E DEL CONFLITTO	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico- specialistica	I CONTROLLI NEL SISTEMA LOCALE: AMMINISTRATIVI, INTERNI, SULLA PERFORMANCE, SULLE SOCIETÀ, SUGLI ORGANI, ANTICORRUZIONE, SUI PRIVATI	5	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione digitale	IA: QUALI OPPORTUNITÀ PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	IL METODO TARIFFARIO RIFIUTI PER IL TERZO PERIODO REGOLATORIO MTR-3 (2026- 2029) E LE ALTRE NOVITÀ DI AREA SUI RIFIUTI	5	1	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa economico finanziaria	IMPOSTA DI BOLLO 2025	1	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
Principi e valori - prevenzione della corruzione	NUOVE RIFLESSIONI SULL'ETICA DEL PUBBLICO DIPENDENTE (II REPLICA)	10	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa tecnico- specialistica	TAXI E NCC (NOLEGGIO CON CONDUCENTE)	4	2	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa riforme codice appalti	TEMI CALDI SUGLI APPALTI PUBBLICI A 10 MESI DAL CORRETTIVO E ALLA LUCE DEL DECRETO INFRASTRUTTURE	5	3	corso esterno FAD sincrona a catalogo
transizione amministrativa giuridico-normativa	LA CITTADINANZA ITALIANA E LA LEGGE 74/2025: NUOVE REGOLE PER GLI UFFICIALI DI STATO CIVILE	11	3,3	corso interno in presenza
transizione amministrativa giuridico-normativa	LE SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI ANAGRAFICI DALLA TEORIA ALLA PRATICA	8	3,3	corso interno in presenza
transizione amministrativa giuridico-normativa	GLI ATTREZZI DEL MESTIERE. GLI STRUMENTI DEL PROCEDIMENTO PER GLI OPERATORI DEI SERVIZI	12	3,3	corso interno in presenza



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	DEMOGRAFICI			
transizione amministrativa tecnico-specialistica	I MATERIALI NON STRUTTURATI COME RISORSA EDUCATIVA	11	21	corso esterno in presenza
transizione digitale	PRESENZE FORMAZIONE: ATTI AMMINISTRATIVI	36	3,3	corso interno FAD sincrona
		28	3,3	corso interno FAD sincrona
		33	3,3	corso interno FAD sincrona
transizione digitale	PRESENZE FORMAZIONE: FLUSSI DOCUMENTALI	39	3,3	corso interno FAD sincrona
		53	3,3	corso interno FAD sincrona
		33	3,3	corso interno FAD sincrona
transizione digitale	PRESENZE FORMAZIONE: CONTABILITÀ	44	3,3	corso interno FAD sincrona
		27	3,3	corso interno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	CONVEGNO DAL DIRITTO ALLA PRASSI: L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 74/2025 E IL RICONOSCIMENTO DEI FIGLI DELLE COPPIE OMOGENITORIALI	3	7	corso esterno in presenza
transizione amministrativa riforme codice appalti	LA GESTIONE DELLE PARTECIPAZIONI, E L'ITAS 12: BILANCIO CONSOLIDATO	3	2	corso esterno in FAD sincrona
transizione digitale	GUIDA ALL'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA	1	4	corso esterno in FAD sincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA BASE	13	4	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA BASE	7	4	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA SPECIFICA	13	4	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA	9	4	corso interno in presenza



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	SICUREZZA SPECIFICA			
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA SPECIFICA	11	6	corso interno FAD asincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA SPECIFICA	4	6	corso interno FAD asincrona
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA, AGGIORNAMENTO SPECIFICO	4	6	corso interno in presenza
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	CORSI DI FORMAZIONE GENERALE SULLA SICUREZZA, AGGIORNAMENTO SPECIFICO	25	6	corso interno in presenza
transizione amministrativa tecnico-specialistica	AIUTI DI STATO, COVID E REGISTRO NAZIONALE DEGLI AIUTI DI STATO	1	6	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico - specialistica-linguistica	CORSO ONLINE DI INGLESE AVANZATO A2-B1	2	24	corso esterno FAD sincrona
Principi e valori Pari Opportunità	L'ACCESSIBILITÀ' AI LIBRI E ALLA LETTURA. CORSO BASE DI LETTURE ALLA PARI	2	12	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	ACQUISTO CARNET E-LEARNING (FORMAZIONE ALTALEX) AVVOCATURA	1	8	corso esterno FAD asincrona
transazione ecologica	CONTO TERMICO 3.0   PER AMMINISTRATORI LOCALI	1	2	corso esterno FAD sincrona
Principi e Valori	DAL MOBBING ALLO STRESS LAVORATIVO (REPLICA)	4	4	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione amministrativa tecnico-specialistica	I SERVIZI PUBBLICI LOCALI DOPO UN TRIENNIO DAL D.LGS. 201/2022	2	3	corso esterno FAD sincrona
transizione digitale	IA NEI SERVIZI SOCIALI	7	6	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa-gestione del personale	L'IPOTESI DI CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - TRIENNIO 2022/2024, SIGLATO IL 3 NOVEMBRE 2025	7	2	corso esterno FAD sincrona
transizione digitale	LA CONSERVAZIONE DIGITALE A NORMA IN VISTA DELLA SCADENZA DEL PIANO TRIENNALE	2	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	L'ISEE 2025 - CORSO AVANZATO CON FOCUS SUI REDDITI, PATRIMONI E NUCLEO FAMILIARE DELLA DSU (LE ULTIME NOVITA DEL DPCM 13/2025, ESEMPI PRATICI E CASISTICHE COMPLESSE)	2	4	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa economico finanziaria	NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2026 E DALLA GIURISPRUDENZA CONTABILE	1	2	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	TECNICHE DI REDAZIONE DI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI. TECNICHE DI DRAFTING. LINGUAGGIO, CHIAREZZA, SEMPLICITÀ. I VIZI DEL PROVVEDIMENTO TRA NULLITÀ, ANNULLABILITÀ E INEFFICACIA	6	3	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa riforme codice appalti	"GLI AFFIDAMENTI DIRETTI MEPA POST-DIGITALIZZAZIONE"	1	4	corso esterno FAD sincrona
transizione amministrativa tecnico-specialistica	PRESA D' ATTO CORSI ISTAT ANNO 2025 DIPENDENTI AREA ORGANIZZATIVA SERVIZI DEMOGRAFICI E CONTRATTI	6	8 63 63 59 52 52	corso esterno FAD sincrona



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

transizione digitale	IA NEI SERVIZI SOCIALI 2 DIPENDENTI LABORATORIO INTERATTIVO	2	2 ore	corso esterno FAD sincrona
----------------------	---	---	-------	-------------------------------

## Riassunto delle aree tematiche 2025 (escluso i corsi Syllabus)

area tematica	n.dipendenti che hanno seguito almeno 1 corso
Transizione digitale	343
"Transizione amm. Economico-finanziaria	143
Transizione amm. Giuridico-normativa	118
Transizione amm. tecnico-specialistica	160
Transizione amm. riforme codice appalti	78
Transizione amm. gestione personale	43
Salute e sicurezza sul lavoro	213
Prevenzione corruzione / privacy / trasparenza	92
Principi e valori / pari opportunità / benessere	24
Transizione ecologica	3

## CORSI PIATTAFORMA SYLLABUS



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Anche nel corso dell' anno 2025 si è proseguito con la formazione dei dipendenti attraverso la Piattaforma Syllabus, al 31/12/2025 risultano abilitati n.170 dipendenti, dei quali risultano n.129 dipendenti che hanno fatto almeno un accesso alla piattaforma (32 uomini 26,89% e 87 donne 73,11%).

Si precisa che sono stati registrati tutti i dipendenti, per alcuni gruppi di lavoratori, es. squadra operaia, educatrici, cuochi, agenti PL, non è sempre facile poter seguire i corsi Syllabus lavorando con utenza o fuori dall'ambito dell'ufficio, per sopperire a questo sono stati realizzati altri corsi di formazione specifici in base alle loro esigenze di servizio e mansioni.

Percorsi seguiti dai dipendenti in Syllabus:

## Discenti registrati per fasce di età

Età	Discenti
Aminore di 30 anni	9 (7.56%)
tra 31 e 40 anni	8 (6.72%)
tra 41 e 50 anni	34 (28.57%)
tra 51 e 60 anni	52 (43.70%)
maggiore di 60 anni	16 (13.45%)
<b>Totale</b>	<b>119</b>

## Percorsi

Transizione digitale

Competenze digitali per la PA

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	170	119 (70%)	23 (13.53%)	36 (21.18%)	0 (0%)
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	170	119 (70%)	19 (11.18%)	19 (11.18%)	0 (0%)
Conoscere gli Open Data	170	119 (70%)	8 (4.71%)	14 (8.24%)	0 (0%)
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	170	119 (70%)	6 (3.53%)	23 (13.53%)	0 (0%)



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	170	119 (70%)	10 (5.88%)	20 (11.76%)	0 (0%)
Proteggere i dispositivi	170	119 (70%)	9 (5.29%)	24 (14.12%)	0 (0%)
Proteggere i dati personali e la privacy	170	119 (70%)	10 (5.88%)	19 (11.18%)	0 (0%)
Conoscere l'identità digitale	170	119 (70%)	7 (4.12%)	13 (7.65%)	0 (0%)
Erogare servizi on-line	170	119 (70%)	5 (2.94%)	12 (7.06%)	0 (0%)
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	170	119 (70%)	8 (4.71%)	10 (5.88%)	0 (0%)
Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	170	119 (70%)	4 (2.35%)	12 (7.06%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>109</b>	<b>202</b>	<b>0</b>

Transizione amministrativa

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	170	119 (70%)	12 (7.06%)	1 (0.59%)	0 (0%)
Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	170	119 (70%)	12 (7.06%)	1 (0.59%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Principi e valori della PA

La cultura del rispetto

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione	170	119 (70%)	7 (4.12%)	17 (10%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>7</b>	<b>17</b>	



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Transizione ecologica

La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Saper orientare la domanda di beni, servizi e lavori della PA verso i principi della sostenibilità	1	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Transizione amministrativa

Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Saper pianificare e gestire la formazione per valorizzare le persone e produrre valore pubblico.	1	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	

Transizione digitale

Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Comprendere l'Intelligenza Artificiale e il suo potenziale di utilizzo nella pubblica amministrazione, in modo sicuro, efficace e consapevole	170	119 (70%)	16 (9.41%)	7 (4.12%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>16</b>	<b>7</b>	

Principi e valori della PA La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo

Aperto

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Identificare e prevenire i fenomeni che mettono a rischio l'integrità pubblica	170	119 (70%)	4 (2.35%)	4 (2.35%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	

Transizione amministrativa

Fondamenti di Project Management

t  
t  
a  
g  
l  
i



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Conoscere i fondamenti del Project Management	170	119 (70%)	2 (1.18%)	3 (1.76%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	

Principi e valori della PA

In prima linea contro ogni discriminazione

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
Conoscere il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all'interno della PA quali promotori del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni	170	119 (70%)	2 (1.18%)	3 (1.76%)	0 (0%)
<b>Totale</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	

Report Formazione 2025:

n. totale 189 Corsi (di cui n. 25 in house)

n. 191 dipendenti hanno seguito almeno un corso di formazione nell'anno n. 57 persone su 208 dipendenti al 31.12.2025 hanno superato le 40 ore di formazione (previste dalla Direttiva Ministeriale del 14/01/2025).

n. 5.831 ore di formazione complessive

Nessuno ha partecipato ai corsi Valore PA

## INIZIATIVE ANNO 2026

Per l'anno 2026 al fine di raggiungere l'obiettivo delle 40 ore di formazione annuali per dipendente come previsto dalla Direttiva del 2025, ma anche nella prospettiva di rendere le persone attori della propria formazione, sarà data la possibilità al personale di usufruire in orario di servizio di tutti i percorsi richiesti nell'ambito di quelli disponibili in piattaforma Syllabus.

### Comunità di pratica degli specialisti delle risorse umane

Premesso che il Dipartimento della funzione pubblica per rafforzare il coordinamento tra e con i responsabili delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni centrali e locali ha creato la Comunità di pratica degli "Specialisti delle risorse umane", con l'obiettivo di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

consolidare e ampliare la rete interistituzionale di confronto e collaborazione già attivata.

L'ufficio della formazione risulta registrato dalla nascita del progetto (Gennaio 2026) e partecipa attivamente alle riunioni e diverse attività:

dal punto di vista operativo, le attività della Comunità sarà supportato dalla nuova piattaforma digitale *Syllabus Community* (<https://community.syllabus.gov.it>), dedicata alla gestione delle Comunità di pratica della Pubblica Amministrazione.

Attraverso *Syllabus Community* sarà possibile ricevere notizie, materiali di interesse, consultare e condividere esperienze e buone pratiche, ricevere gli inviti agli incontri tematici e di aggiornamento professionale riservati ai membri della community.

- La partecipazione alle attività della Comunità di pratica degli **"Specialisti delle risorse umane"**, comprensiva dell'interazione sulla piattaforma, della fruizione dei contenuti, della presenza agli incontri e della risposta ai sondaggi, sarà monitorata dal Dipartimento ai fini della valutazione dell'aggiornamento professionale e dell'acquisizione di competenze nell'ambito di riferimento e della formazione.

Si realizzerà un corso di alta formazione totalmente finanziato, per la prima volta, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 - Investimento 2.3 - Sub-Investimento 2.3.1 "Investimenti in istruzione e formazione - Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni". Il corso "Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale dell'Ente" si svolgerà in modalità FAD sincrona, per un totale di 24 ore, sarà rivolto a 25 dipendenti dirigenti e funzionari E.Q. e funzionari ed ha lo scopo di diffondere competenze manageriali trasversali Soft Skill e promuovere la creazione di reti professionali tra colleghi: attraverso una pianificazione e organizzazione del lavoro, potenziare e facilitare la capacità di comunicazione e ascolto, articolare i tempi di lavoro in base alle richieste

Il corso sarà realizzato in collaborazione con Formel srl.

Per i corsi di formazione che si realizzeranno negli anni 2026/2028 si considera fondamentale l'obiettivo del Valore pubblico in relazione alle diverse aree di competenza:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
INIZIATIVE FORMATIVE ANNI 2026/27/28

## OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO ED AREE COMPETENZA PIAO 2026/2028

AREA COMPETENZA	OBIETTIVO VALORE PUBBLICO	AREA TEMATICA CORSI	DESTINATA RI 2026	2027/2028
Transizione amministrativa	EFFICIENTAMENTO	<b>Personale</b> Misurazione Performance gestione del personale lavoro agile organizzazione servizi normativa previdenziale normativa contrattuale-CCNL il fondo	Dirigenti Funzionari Istruttori Operatori	Dirigenti Funzionari Istruttori
		<b>Economico - Finanziaria</b> La nuova contabilità Accrual, con particolare riferimento alla valorizzazione dei beni patrimoniali La riscossione delle entrate tributarie: aggiornamenti e novità giurisprudenziali Il passaggio alla Tariffa Puntuale Il Bilancio	Dirigenti Funzionari	Tutti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

			Istruttori Operatori	
		<b>giuridica normativa</b> tutti le aree organizzative	Tutti	tutti
		<b>Lingue straniere</b> Inglese-tedesco	PL dipendenti a sportello	tutti
		<b>Eventi cerimoniali</b>		
		Il ciclo di vita di un evento: organizzazione, adempimenti e risorse	Dirigenti  Funzionari istruttori	
		<b>PNRR APPALTI E CONTRATTI</b>		
		Il ciclo di vita dell'appalto pubblico	Dirigenti  Funzionari	Dirigenti  Funzionari
		Corsi Project Manager	Istruttori  Operatori	Istruttori
		Appalti pubblici di lavori, forniture di beni e servizi - novità normative	Dirigenti Funzionari Istruttori	tutti
		La direzione lavori negli appalti pubblici	Dirigenti Funzionari	Dirigenti Funzionari
<b>Transizione digitale</b>	<b>Digitalizzazione</b>	intelligenza artificiale	Dirigenti	tutti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

	<b>Semplificazione</b>	utilizzo nuovi applicativi interni Syllabus competenze digitali Formazione Sicra Web EVO	Funzionari Istruttori Operatori	
<b>transizione ecologica</b>	<b>efficientamento energetico sostenibilità ambientale</b>	Normativa ambientale Fonti rinnovabili	Dirigenti Funzionari	tutti
<b>Leadership e Soft Skills</b>	<b>efficientamento</b>	"Formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale dell'Ente	Dirigenti Funzionari	
	<b>Prevenzione Corruzione Trasparenza Privacy</b>	Anticorruzione trasparenza Etica del dipendente pubblico Prvenzione della corruzione Legalità e trasparenza	Dirigenti Funzionari Istruttori Operatori	tutti
<b>Principi e</b>	<b>Salute e Sicurezza</b>	Corso Datore di lavoro della sicurezza Dirigente della sicurezza Preposto della sicurezza Corsi specifici	Dirigenti Funzionari Istruttori Operatori	vari



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

valori		squadra manutenzione e verde		aggiornamenti
		Antincendio	tutti	
		Primo Soccorso	tutti	
		Corsi sicurezza nuovi assunti	nuovi assunti	
	Inclusione parità di genere	CUG	Funzionari	tutti
			Istruttori	
<b>Eventi cerimoniali</b>				
		Il ciclo di vita di un evento: organizzazione, adempimenti e risorse	Dirigenti Funzionari istruttori	

## CORSI PIATTAFORMA SYLLABUS

\*\* il numero dei partecipanti ai corsi è meramente indicativo, in quanto lo stesso verrà definito in base alle esigenze comunicate dai dirigenti e direttamente dai dipendenti.

Si specifica che alcune aree riportate nelle tabelle riguardano la Formazione Obbligatoria che viene erogata, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di Comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD- Codice amministrazione digitale
- Sicurezza sul lavoro

## STRUTTURA DELLE AREE TEMATICHE

Per il programma di formazione triennale 2026-2028 le aree tematiche scelte sono state designate in riferimento alla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 14 gennaio 2025. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. Inoltre nella definizione delle aree si è tenuto conto di quanto previsto nel Piano triennale anticorruzione approvato dal Comune di Verbania e degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che si pone come obiettivo la valorizzazione delle risorse umane della pubblica amministrazione.

Per orientare efficacemente la formazione in chiave strategica e realizzare un'effettiva connessione tra formazione e creazione di Valore pubblico è necessario prestare una particolare cura alla gestione dell'investimento in formazione in tutte le fasi del ciclo di vita: dalla programmazione alla valutazione dei risultati conseguiti.

## CICLO DI GESTIONE DELLA FORMAZIONE:



### Requisiti tecnici della formazione:

Il rafforzamento strategico delle competenze del personale è possibile attraverso un efficace presidio tecnico-operativo, da parte di ciascuna PA, del "ciclo di gestione" della formazione. Il ciclo di gestione della formazione, secondo le indicazioni del PNRR, si caratterizza da 4 differenti fasi:



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

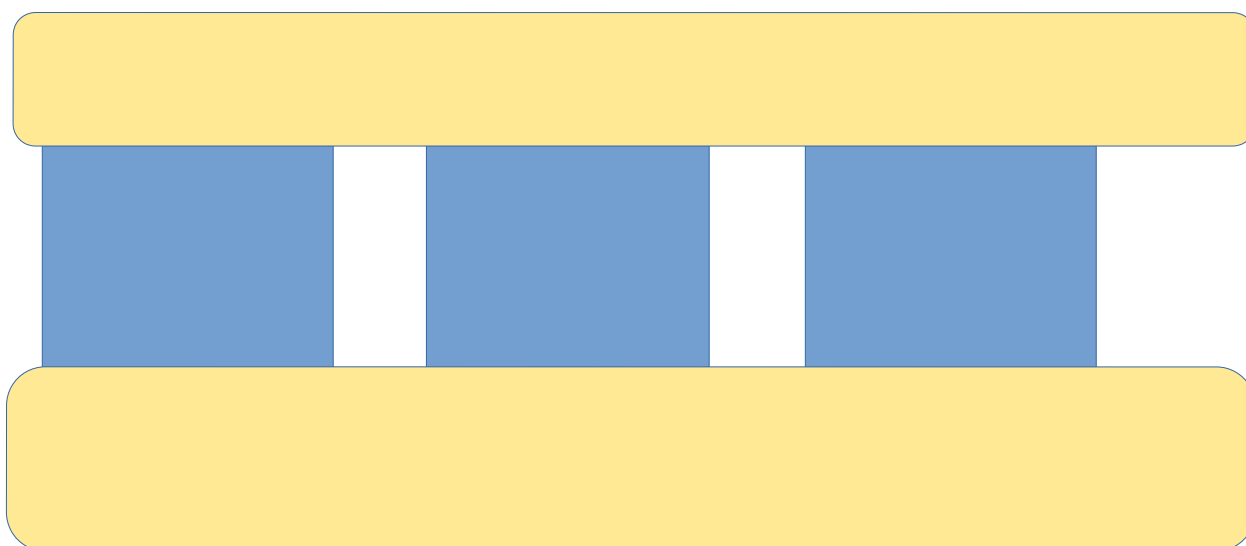
Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Analisi del fabbisogno formativo e individuazione delle priorità strategiche dell'amministrazione (es. attraverso somministrazione di questionari, richieste specifiche da parte dei dipendenti, ecc.).

- 1) Verifica delle competenze individuali in un determinato ambito, verifica della fattibilità delle competenze/conoscenze;
- 2) Erogazione formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre e colmare il gap di conoscenza e competenza di ciascun dipendente;
- 3) Verifica delle competenze acquisite: valutazione dei progressi acquisiti del singolo dipendente attraverso l'analisi degli esiti, verifiche finali con test.

Oltre a competenze tecnico-specialistiche tutto il personale deve sviluppare competenze comuni (trasversali) necessarie per interpretare e sostenere i continui processi di cambiamento e di innovazione.

*Le aree di competenze trasversali del personale pubblico nella*



*strategia del PNRR:*

COMPETENZE DI LEADERSHIP ( Direttiva del Ministro per la PA 28/11/20223)

SOFT SKILLS (Decreti del Ministro per la PA 28/09/2022, 28/06/2023, 14/01/2025)

Competenze  
Amministrative

Competenze  
Transazione  
Digitale

Competenze  
Transazione  
Ecologica

COMPETENZE relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

204



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

Fonte: Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 14/01/2025

## MODALITÀ E METODO DI FORMAZIONE

Il programma formativo si articolerà in una duplice direzione:

- 1) interventi formativi
- 2) interventi di aggiornamento

1 Gli interventi formativi sono pensati come leva strategica per supportare i processi di cambiamento organizzativo e gestionale in atto, favorendo il diffondersi di una cultura innovativa.

2 Gli interventi di aggiornamento sono orientati, invece, allo sviluppo delle competenze in linea con le evoluzioni normative e con l'addestramento su strumenti di lavoro specifici, tecnici ed informatici.

Le metodologie formative verranno attuate attraverso attività di formazione interna o utilizzando appositi corsi esterni, dando la preferenza ad attività formative specifiche anche attraverso metodologie di formazione innovative:

ciascun Dirigente ricorrerà ai corsi per se stesso e per i propri dipendenti;

1. nella scelta delle agenzie formative, si terrà in considerazione l'eventuale valutazione (efficacia interna) effettuata dai dipendenti che abbiano già frequentato corsi organizzati dallo stesso ente di formazione o docente e delle condizioni economiche;
2. le iniziative dovranno anche tener conto delle disponibilità economiche del Comune e delle misure contabili che ne limitano l'utilizzo, secondo la normativa vigente. Lo stanziamento a bilancio verrà determinato come previsto dal CCNL del 21.05.2018 utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del citato CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia;
3. sulla base dell'individuazione delle aree tematiche annualmente la Giunta confermerà il budget, la gestione sarà di competenza dell'ufficio formazione che valuterà le richieste formative con la coerenza del piano formativo;
4. è sempre consentita, inoltre, l'iscrizione dei dipendenti a giornate di studio che esulano dal piano formativo dell'Ente ma di rilevante interesse per l'attività lavorativa degli stessi



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
nonché la consultazione e messa a disposizione di riviste e  
articoli di giornali.

## Formazione Dirigenti:

- I Dirigenti sono tenuti ad aggiornarsi costantemente in forma autonoma rispetto alle normative specifiche di settore. Relativamente alla formazione in materia finanziaria/contabile tenuto conto delle operazioni di responsabilità di budgeting e conseguentemente gestione delle risorse assegnate, gli stessi dovranno costantemente raccordarsi per l'approfondimento delle disposizioni di pertinenza.
- Al Dirigente potrà essere consentita la partecipazione a Master formativi con onere a carico dello stesso.
- Sarà consentita dall'Amministrazione la partecipazione a Master non onerosi secondo bandi, progetti, emanati dalla Regione o altri enti.

Tutte le attività formative sono programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in house ( con organizzazione di corsi specifici da parte dell'ufficio formazione del personale)
2. Formazione a distanza attraverso webinar in diretta (sincrona)
3. Formazione a distanza attraverso piattaforme specifiche e Learning (asincrona)
4. Formazione sul campo (on the job)

Per la formazione esterna l'ente si avvarrà prioritariamente dei seguenti enti di formazione specifica per la PA ai quali ha già aderito gli anni scorsi:

- UPEL VARESE -Unione Provinciale Enti Locali- con sede in Varese via Como n. 40 P.IVA 03452510120;
- SCUOLA DI FORMAZIONE PER GLI ENTI PUBBLICI DELLA LIGURIA
- con sede in Camogli, Via S. Giacomo n. 51/B P.IVA 02702450996;



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

- Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione
- ANUTEL -Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali - con sede in Montepaone, Via Comunale delle Marina n. 1;
  - ANUSCA - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe - con sede in Castel San Pietro Terme, Viale delle Terme n. 1056.
  - FORMEL srl -via VITRUVIO 43-20124 Milano- P.IVA 01784630814
  - CALDARINI&ASSOCIATI srl-Via Vincenzo Monti, 142122 Reggio Emilia, P.IVA 02365460357.
  - IFEL - Fondazione ANCI Piazza S. Lorenzo in Lucina, 26 00186 - Roma.
  - SNA-Scuola Nazionale Amministrazione
  - FORMEZ al SERVIZIO DELLA PA-DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

L'ente promuoverà, come già avvenuto in questi anni, la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi organizzati dall'INPS VALORE PA e sulla piattaforma ministeriale Syllabus;

Gli aspetti organizzativi: individuazione della sede, supporti tecnici-informatici verranno presidiati dall'ufficio formazione del personale al quale è stato assegnato l'obiettivo gestionale specifico del triennio 2026-2028.

## **Principali aree tematiche 2026/2027/2028:**

ORGANIZZAZIONE , PERSONALE, FORMAZIONE

AREA MANAGERIALE

AREA DIRITTO AMMINISTRATIVO

AREA FINANZIARIA CONTABILE

CONTRATTI- APPALTI

INFORMATICA-DIGITALE

AREA LINGUISTICA (Inglese)

TECNICO -SPECIALISTICA

AREA SOCIALE-EDUCATIVA



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
COMPETENZE TRASVERSALI (soft skill)

FORMAZIONE NEO ASSUNTO

## SICUREZZA SUL LAVORO

- Salute e sicurezza sul lavoro - art.37 D. Lgs.81/2008 - corso base e formazione specifica (rischio basso-medio- elevato)
- Corso antincendio- gestione emergenze
- Corso addetto primo soccorso
- Formazione obbligatoria ex art. 37 D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni del 17/04/2025 [aggiornamento] - RLS
- Corso d'aggiornamento coordinatore per la sicurezza nei cantieri, ai sensi D. Lgs. 81/08.
- Corso Datore di lavoro della sicurezza (Accordo Stato Regioni del 17/04/2025)
- Corso Dirigente della sicurezza (Accordo Stato Regioni del 17/04/2025)
- Corso Preposto della sicurezza (Accordo Stato Regioni del 17/04/2025)
- Corso di abilitazione all'acquisto e utilizzo prodotti fitosanitari
- Corso e aggiornamento addetti GRU su autocarro
- Corso e aggiornamento addetti PLE con stabilizzatori
- Corso per lavoratori addetti all'utilizzo della motosega (valido ai sensi dell'art. 73 D. Lgs. 81/08)

## ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

- Formazione base in materia di prevenzione della corruzione
- Amministrazione trasparente
- Condotta etica dei dipendenti pubblici e leadership etica
- Piano triennale prevenzione corruzione



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- Il trattamento, i principi generali, le violazioni, i ruoli e le responsabilità
- Prevenzione della corruzione e dell'illegalità
- Formazione in materia di tutela della Privacy.



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il Comune di Verbania in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e il ciclo di gestione della Performance ha previsto nel corso dell'anno alcuni momenti di controllo, attraverso:

- la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi con il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la determinazione dello stato di avanzamento degli obiettivi, l'analisi degli indicatori e l'analisi degli scostamenti;
- l'aggiornamento del Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance per apportare eventuali rettifiche agli obiettivi assegnati e/o inserire nuovi obiettivi;
- la presentazione alla Giunta Comunale delle risultanze di tutti i monitoraggi per consentire all'Amministrazione Comunale di valutare ed effettuare eventuali modifiche/aggiornamenti della Direttiva annuale degli Obiettivi Strategici.

### Monitoraggio Controllo di Gestione

- n. 3 monitoraggi del Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle Performance (PDOP) per verificare lo stato di attuazione dei obiettivi e delle Performance alla data del 30/04, del 31/08 e del 31/12;
- le variazioni agli obiettivi del PDOP in base alle comunicazioni dei Dirigenti e dei responsabili dei centri di costo (rettifiche, inserimento nuovi obiettivi, sospensione e/o rinvio all'anno successivo di fasi o dell'obiettivo);
- n. 2 monitoraggi al 30/06 e al 31/12 degli Obiettivi Strategici attribuiti ai dirigenti per verificare lo stato di attuazione degli Obiettivi di Performance organizzativa ed individuale;
- le modifiche e gli aggiornamenti della Direttiva annuale degli Obiettivi Strategici;
- un report finale sui monitoraggi di controllo della Performance inserito nel "Referto di Controllo di Gestione";
-



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

- la "Relazione sulla Performance", documento conclusivo del Ciclo di gestione della Performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati. L'articolo 14, comma 4, lett. c) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che la Relazione sulla Performance sia validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi di quanto previsto al successivo comma 6 del medesimo articolo, sia condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, quali la retribuzione di risultato dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni.

## Monitoraggio Digitalizzazione

I controlli da attuare per monitorare gli obiettivi di digitalizzazione e di accessibilità indicati nella rispettiva sezione, saranno effettuati nelle seguenti modalità:

- per le attività inerenti le misure PNRR, ci si avvale degli esiti delle asseverazioni da parte del *Dipartimento per la trasformazione digitale* e delle notifiche di superamento positivo dei controlli successivi;
- per le altre attività, vengono effettuate periodicamente delle riunioni per verificarne lo stato di avanzamento.

## Monitoraggio delle azioni positive

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto, il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

La realizzazione di tali indagini sul personale permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come persona, consentendo di rilevare gli atteggiamenti e le percezioni, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione  
programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "capo". Lo svolgimento di tali indagini, se realizzate con la

massima partecipazione di tutti gli attori (Direzione del personale, Comitati Unici di Garanzia, organizzazioni sindacali, lavoratori), può considerarsi uno strumento per migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, le performance, la qualità dei servizi forniti ai cittadini. Al contempo, tale tipo di indagine, nel favorire un clima interno positivo e costruttivo e nel rafforzare il senso istituzionale e di appartenenza alla propria amministrazione, può rappresentare anche una leva da utilizzare in chiave di prevenzione della corruzione.

Format questionario (opzione di risposta si/no)

## Salute e Sicurezza

1. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
2. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti
3. Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)
4. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
5. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
6. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...

## *Percezione di benessere relativa a "equità".*

1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo

## *Percezione di benessere relativa a "il mio lavoro"*

1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

*Percezione di benessere relativa a "colleghi/e".*

1. Mi sento parte di una squadra Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti
2. Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle colleghi/e
3. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
4. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

*Percezione di benessere relativa a "contesto di lavoro"*

5. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
6. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
7. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
8. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
9. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
- 10.

*Percezione di benessere relativa ad "assenza di discriminazioni"*

1. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
2. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
3. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
4. La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
5. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
6. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
7. La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
8. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
9. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

## Monitoraggio lavoro a distanza

Al fine di ottemperare agli adempimenti previsti dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2028, si intende predisporre un questionario di rilevazione del grado di soddisfazione del livello prestazionale, quale ulteriore strumento di monitoraggio dell'efficacia del lavoro agile. Detto questionario verrà compilato dai singoli Dirigenti per ciascun dipendente il cui periodo contrattualmente



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

stabilito per lo svolgimento della prestazione da remoto L'elaborazione dei risultati, sulla base dei quali è stato possibile evincere il livello di

corrispondenza complessivo tra gli obiettivi prefissati e i risultati raggiunti dai lavoratori, verrà dal Settore delle Risorse Umane.

Format questionario:

1. Il/La dipendente ha svolto le proprie attività in modo sollecito e rispettoso della tempistica concordata con il Dirigente. /10
2. Il lavoro prodotto è risultato conforme alle aspettative e adeguato sotto il profilo qualitativo. /10
3. Le scadenze previste sono state rispettate. /10
4. Il/La dipendente è risultato contattabile e operativo/a nella fascia di contattabilità stabilita nell'accordo individuale. /10
5. Il/La dipendente si è attenuto/a agli obblighi relativi alla protezione dei dati trattati e agli obblighi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. /10
6. Il/La dipendente si è attenuto/a ai doveri di comportamento previsti dal DPR 62/2013 come modificato ed integrato dal DPR 81/2023 (Codice di Comportamento dei lavoratori pubblici) e al Codice di Comportamento dell'amministrazione. /10
7. Il/La dipendente ha utilizzato gli strumenti di lavoro in modo conforme a quanto stabilito nell'accordo individuale. /10
8. Il/La dipendente ha contribuito alla buona qualità dei rapporti dell'Amministrazione con i referenti interni e/o esterni con cui è venuto/a in contatto. /10
9. La reportistica relativa alle attività svolte da remoto quando è risultata completa ed esaustiva ed è stata prodotta nei tempi previsti. /10
10. Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatto della qualità della prestazione resa dal dipendente in modalità agile? /10 N.B.:  
Indicare un valore da 1 a 10, dove 1 sta per "per niente soddisfatto" e 10 per "completamente soddisfatto" VALUTAZIONE FINALE \_\_\_/10

## Monitoraggio Anticorruzione e Trasparenza

Il monitoraggio consiste in un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio. Il PNA 2022 seppur sempre in continuità con il PNA 2019, valorizza maggiormente il ruolo del monitoraggio quale snodo cruciale nel processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo. Introduce un nuovo e particolare tipo di monitoraggio funzionale, integrato e permanente avente ad oggetto tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. Il monitoraggio è forse, l'attività più complessa e delicata ma, al tempo stesso, quella che permette di verificare lo stato di attuazione delle misure, rendendo il PIAO sezione 2, sottosezione 2.3



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

davvero uno strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza analizzato nella presente sezione del Piao, infatti, è in collegamento con tutte le altre sezioni dello stesso. È instaurato un coordinamento tra RPCT e responsabili delle altre sezioni, i quali non si limitano a quanto di loro

competenza ma coadiuvano il RPCT affinché vi sia un'effettiva ed efficace sinergia di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi preposti. Si tratta di una collaborazione fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e comunicazione delle eventuali criticità riscontrate.

Il monitoraggio viene svolto in primo luogo in autovalutazione da parte dei referenti e dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio, fornendo al R.P.C.T. tutte le evidenze concrete dell'effettiva applicazione delle misure stesse. In secondo luogo, l'R.P.C.T. provvederà a verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno della sottosezione 2.3 e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta anche attraverso un campionamento delle misure da sottoporre a verifica. In tale caso il campionamento delle misure potrà essere di "tipo statistico" oppure "ragionato", secondo le indicazioni fornite da ANAC.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al singolo responsabile incaricato o al RPCT di valutare l'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di trasparenza e la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate e gli eventuali fattori che rallentano l'adempimento.

Tali verifiche consentono, anche in questo caso, di adeguare e implementare le misure atte a garantire la trasparenza qualora, dagli esiti delle stesse, dovesse risultare necessario. In virtù della previsione di un monitoraggio integrato, per quanto concerne i singoli procedimenti, oltre a controllare che vengano rispettati i termini di conclusione, sono previste anche le seguenti azioni di verifica:

- ciascun Dirigente/Responsabile dei Servizi deve informare tempestivamente il RPCT in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine a carenze nell'attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

prevenzione della corruzione le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella propria competenza;

- il Responsabile PCT, con cadenza annuale, è tenuto a consultare i Dirigenti/Responsabili dei Servizi in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dal presente piano al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste. Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del Piao riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'attività di contrasto alla corruzione deve necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo prevista dal vigente Regolamento sui Controlli interni, attività che sarà intensificata portando la percentuale degli atti controllati dal 3 al 10%

## ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SUI PROGETTI PNRR

### Contesto di riferimento

La crisi sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19 ha colpito l'economia italiana più di altri Paesi europei con la riduzione, nel 2020, del nostro P.I.L. nella misura dell'8,9 per cento rispetto ad un calo generalizzato a livello europeo del 6,2 per cento; la conseguente crisi economica ha spinto l'Unione Europea a formulare risposte coordinate a livello sia congiunturale, con la sospensione del Patto di Stabilità e lo stanziamento di ingenti interventi a sostegno all'economia, promossi dai singoli Stati membri, sia strutturale, in particolare a luglio 2020, con il programma Next Generation EU (NGEU) quale chiave di svolta epocale per l'U.E. con una quantità di risorse messe in campo e atte a rilanciare la crescita, gli investimenti e le riforme, ammontanti a 750 miliardi di euro, dei quali, oltre la metà e pari a 390 miliardi, costituita da sovvenzioni.

Il programma NGEU ha visto il varo di due strumenti prioritari di sostegno agli Stati membri: il REACT-EU concepito in un'ottica di più breve termine (2021-2022) quale supporto alle singole economie nella fase iniziale di rilancio e il RRF, con una durata di sei anni (2021-2026) e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro, di cui 312,5 miliardi costituiti da sovvenzioni e 360 miliardi di prestiti a tassi agevolati.

Con il Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 è stato istituito il dispositivo per la ripresa e la resilienza e successivamente, con il D.L. 6 Maggio 2021, n. 59 recante "Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti", è stato approvato il Piano nazionale per gli investimenti complementari finalizzato a integrare, con risorse nazionali, gli interventi del "Piano" stesso per complessivi 30.622,46 milioni di euro per gli anni dal 2021 al 2026; conseguentemente il 30 aprile 2021 il



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

PNRR dell'Italia è stato trasmesso ufficialmente alla Commissione europea, la quale il 22 giugno 2021 ha pubblicato la proposta di decisione di esecuzione del Consiglio, fornendo una valutazione globalmente positiva del PNRR italiano.

Il 13 luglio 2021 il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato la valutazione del PNRR italiano sulla base della proposta della Commissione, mediante l'adozione della decisione di esecuzione (doc. 10160/21) di cui all'articolo 20 del Regolamento (UE) 2021/241.

Con il D.L. 31 maggio 2021, n. 77 "Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure", si è definita la strategia e il sistema di governance nazionali per l'attuazione degli interventi relativi allo stesso PNRR e al Piano nazionale per gli investimenti complementari, con la definizione del quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di cui al Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, dal Piano nazionale per gli investimenti complementari, di cui al D.L. 6 maggio 2021, n. 59 nonché dal Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030, di cui al Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2018.

Con il D.M. del Ministero dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021 (G.U. del 24 settembre 2021) è stata disposta l'assegnazione delle risorse finanziarie (191,5 miliardi di euro) previste per l'attuazione dei singoli interventi del PNRR alle Amministrazioni centrali titolari, indicando la somma complessiva spettante a ciascuna di esse e la ripartizione di traguardi e obiettivi per scadenze semestrali di rendicontazione; il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU) sviluppandosi intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione - transizione ecologica - inclusione sociale); il Piano, inoltre, si articola in sedici Componenti, raggruppate in sei Missioni.

Il Comune di Verbania ha inteso cogliere appieno le potenzialità e opportunità offerte dal PNRR al fine di creare condizioni di coesione e resilienza in grado di realizzare gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU 2030 e la loro declinazione attuativa in ambito dell'Unione Europea con il Programma Next Generation EU e ha candidato proposte progettuali su avvisi pubblici ministeriali che utilizzano risorse del PNRR.

L'attività di Monitoraggio è essenziale per assicurare il corretto avanzamento fisico, procedurale, finanziario degli investimenti e il livello di conseguimento di traguardi e target.

Attraverso il monitoraggio è infatti possibile individuare precocemente criticità procedurali e nelle tempistiche di realizzazione dei progetti e apportare i necessari correttivi; consente inoltre di verificare che tutti



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

gli impegni assunti dal soggetto attuatore con l'atto di accettazione del finanziamento siano rispettati. Per gestire al meglio le procedure di accesso ai fondi PNRR e al fondo complementare al PNRR e delle relative risorse che verranno convogliate su interventi a diretta gestione dell'ente il Comune di Verbania ha ritenuto quindi necessario individuare organismi e procedure in grado di assicurare operatività, tempestività ed efficacia alla complessa organizzazione comunale, stabilendo idonee misure organizzative per la gestione dei progetti del PNRR al fine di adeguare il sistema dei controlli interni ed assicurare il rispetto delle scadenze di rendicontazione.

Sono state approvate le seguenti misure organizzative per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del piano nazionale degli investimenti complementari (PNC):

- E' stato istituito un gruppo di lavoro, con delibera di Giunta Comunale n. 71 del 1 marzo 2022;
- E' stato assunto a tempo determinato e tempo pieno un dirigente in applicazione dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs 267/2000 e dell'art. 19 del D. Lgs n. 165/2001 ed in esecuzione della deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 01/02/2023 e della determinazione dirigenziale n. 253 del 07/02/2023, per garantire la funzionalità dei servizi ed il concreto raggiungimento degli obiettivi prefissati per fronteggiare le innovazioni legislative che impongono scelte di accelerazione della macchina amministrativa e l'attuazione delle riforme relative alla Pubblica Amministrazione e degli obiettivi previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR, tenuto conto degli obiettivi strategici del DUP e dei progetti d'investimento finanziati con risorse del PNRR.

Il gruppo lavoro ha compiti di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva del Comune nell'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi, valutando anche l'attuale necessità di modifiche alla sezione operativa e/o agli atti di programmazione settoriale contenuti nel DUP nonché l'eventuale fabbisogno di personale o di specifiche professionalità ai fini dell'avvio dei processi di reclutamento di cui all'art. 1 del D.L. 80/2021 e smi e all'art. 31-bis del D.L. 152/2021 e smi.

Con riferimento alle azioni previste per l'attuazione degli interventi del PNRR, i referenti della trasparenza per ciascuna unità organizzativa curano, con cadenza mensile, lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs.

33/2013 e smi e di quelli ulteriori introdotti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza vigente, nella sezione



# CITTÀ DI VERBANIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Unità Strategica di Supporto - Risorse Umane e Organizzazione

organizzativa delle misure di trasparenza. Ha poi confermato per tutti li interventi attuativi del PNRR, nelle more dell'eventuale emanazione di ulteriori specifiche linee guida o indirizzi operativi da parte di ANAC, l'applicazione di tutte le misure generali e specifiche relative all'area appalti e contratti contenute nel PTPC vigente, con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti.

## **Monitoraggio Piano triennale del fabbisogno di personale**

Con riferimento al Piano triennale del fabbisogno di personale il monitoraggio avverrà semestralmente (30 giugno e 31 dicembre) andando a verificare lo stato di attuazione delle procedure di reclutamento avviate relativamente alle assunzioni previste nel Piao.

In quella sede verranno evidenziate eventuali criticità per le procedure non ancora avviate.

## **Monitoraggio Formazione**

Il 90% della formazione si conclude con un esame finale e il rilascio dell'attestato da parte dell'agenzia formativa che ha realizzato il corso, l'attestato certifica le competenze professionali acquisite da parte di chi ha seguito il corso, l'ufficio formazione ha il compito di salvare l'attestato nel fascicolo personale del dipendente.

Ogni 3 mesi l'ufficio formazione del personale controlla il report di iscrizione e gli accessi ai corsi sulla piattaforma Syllabus.

Come monitoraggio ogni settimana i corsi terminati e le ore effettive di corso vengono registrati per ogni dipendente in un file creato dall'ufficio formazione e ogni qualvolta, se richiesto, viene inviato il Report formazione/corsi dipendenti ai responsabili di settore.