



COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

PROVINCIA DI FERRARA

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024
AI SENSI DELL'ART. 10 C.1 LETT.B) DEL D.LGS. N.
150/2009**

INDICE

- 1. PRESENTAZIONE**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
- 3. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
- 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
- 5. I CONTROLLI INTERNI**
- 6. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**
- 7. PARI OPPORTUNITA'**

1) PRESENTAZIONE

La presente relazione viene adottata, così come stabilito dall'art. 10 comma 8 del D.lgs n.33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs 97/2016, e dall'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009.

L'art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n.150/2009 , in particolare, impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente. Particolare attenzione, inoltre, deve essere dedicata al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

La Relazione riporta unicamente i risultati raggiunti in relazione a:

- Gli obiettivi organizzativi (specifici triennali e annuali) inseriti nel Piano stesso;
- Gli obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- E' uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance;
- E' uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, i contenuti della Relazione privilegiano la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni tabellari e/o grafiche dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

La relazione di seguito esposta sarà:

- approvata con delibera di giunta comunale ai sensi dell'art.15 d.lgs 150/2009;
- trasmessa all'OIV/NDV ai fini della validazione ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) del d.lgs 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente"
- La presente Relazione sulla Performance per l'anno 2024 si inserisce nel quadro normativo delineato dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e si ispira ai principi contenuti nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023. Tale direttiva ha introdotto un approccio evoluto alla performance pubblica, centrato sulla generazione di valore pubblico, sulla misurazione degli impatti e sulla trasparenza del processo valutativo.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, la valutazione della performance relativa all'annualità 2024 è stata effettuata sulla base del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente all'inizio dell'esercizio 2024**, vale a dire quello approvato con deliberazione 135 del 19.12.2012

La presente Relazione è stata redatta nel rispetto delle indicazioni contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, tenendo conto dei principi di semplificazione, coerenza strategica, valorizzazione del merito e miglioramento continuo della performance.

2) IL SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Per i dati relativi alla presente sezione si fa esplicito rimando ai documenti economico finanziari approvati dal Comune di Vigarano Mainarda relativamente all'esercizio 2024 e precisamente:

la Delibera del Consiglio Comunale n. 68 del 11.12.2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026;

la Delibera del Consiglio Comunale n. 80 del 22.12.2023 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e relativi allegati;

Nel corso dell'anno 2024, l'amministrazione comunale ha orientato la propria azione verso il miglioramento concreto della qualità dei servizi pubblici offerti, valorizzando la partecipazione dei cittadini e rafforzando la capacità amministrativa. Tra i principali risultati conseguiti si evidenziano il consolidamento dei processi di digitalizzazione ed in ambito sociale la predisposizione della struttura necessaria all'autonoma gestione dei servizi sociali. La legalità e l'etica pubblica sono state promosse attraverso una stretta integrazione tra il Piano della Performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

3) OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Obiettivi strategici Come previsto dal "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" (Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011) nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna missione, sono definiti con riferimento all'ente.

Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere ed è indicato il monitoraggio annuale degli stessi

In allegato si riportano le schede relative agli obiettivi approvate con Delibera n. 78 del 06/09/2022 che espongono per ciascun indicatore dirigenziale il target.

I RISULTATI RAGGIUNTI

I risultati della gestione sono rendicontati sia con riferimento alla gestione finanziaria, sia con riferimento alla gestione operativa dei servizi. A tal fine si allega:

- relazioni dei Responsabili degli obiettivi raggiunti;
- le risultanze del PEG Finanziario con riferimento ai budget di Entrata e di Spesa dei singoli Responsabili (Allegato 1);
- il verbale del Nucleo di Valutazione del 03/04/2025 relativo alla verifica raggiungimento

obiettivi gestionali suddivisi per Centro di responsabilità ed i risultati raggiunti.

4) IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

A partire dall'anno 2013, i Comuni sono stati coinvolti da un importante intervento normativo costituito da:

- D.L. n. 174 del 10/10/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" convertito con modificazioni dalla Legge n. 213 del 07/12/2012 che con l'art. 3, comma 1, lett. d) che ha modificato gli artt. 147 e seguenti del d.lgs. 267/2000 riformulando la disciplina dei controlli interni;
- Legge. n. 190 del 6/11/2012 e ss.mm.ii. recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.";
- D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- D.lgs. n. 39 del 8 aprile 2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";
- D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. La suddetta legislazione ha determinato un impatto significativo che si è riflettuto non solo sui contenuti dell'attività, ma anche sulle modalità di monitoraggio e rendicontazione della performance dell'Ente.

Il Comune di Vigarano Mainarda ha approvato la metodologia di valutazione permanente del personale, inclusi i titolari di posizione organizzativa, con DGC n. 116 del 1.8.2002 e successivamente la metodologia di che trattasi è stata oggetto di rivisitazione, anche alla luce delle disposizioni normative dettate dalla legge 150/2009, ed è stato pertanto approvato il Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale (SMIVAP) con delibera di DGC n.135 del 19.12.2012.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato istituito in attuazione a quanto disposto dall'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009;

il Comune di Vigarano Mainarda è dotato di organismo indipendente di valutazione, allora istituito con DGC n. 154 del 16.12.2010, in forma associata tra i comuni di Poggio Renatico (comune capifila), Mirabello, Sant'Agostino (ora Terre del Reno a seguito di fusione) e Vigarano Mainarda, sottoscrivendo apposita convenzione in data 22.02.2011 e successivamente rinnovata fino al 31.12.2020 con deliberazione di consiglio comunale n.38 del 30.10.2017 e che in seguito a scadenza è stato individuato il nuovo NDV nominato con decreto del Commissario Straordinario n.3 in data 17 giugno 2021, successivamente rinnovato con Decreto del Sindaco n. 11 del 13/12/2024 e disciplinare reg. 25/24 prot. 18470/24.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- ✓ Il Sindaco e la Giunta
- ✓ L'Organo di Valutazione (OIV)
- ✓ Il Segretario Generale

✓ Le Posizioni Organizzative

Il processo di misurazione e valutazione della performance di un Ente passa attraverso le seguenti fasi:

- ✓ Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori e valori attesi;
- ✓ Collegamento degli obiettivi alle risorse
- ✓ Monitorare in corso di esercizio gli obiettivi adottando se necessario interventi correttivi;
- ✓ Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- ✓ Utilizzo dei sistemi premianti, valorizzando il merito
- ✓ Rendicontazione dei risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni

Il Comune di Vigarano Mainarda con specifico riferimento all'esercizio 2024, ha adottato i seguenti atti:

- la Delibera del Consiglio Comunale n. 68 del 11.12.2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026;
- la Delibera del Consiglio Comunale n. 80 del 22.12.2023 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e relativi allegati;
- la Delibera della Giunta Comunale n. 30/24 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2024-2026 e con la quale ha assegnato ai Responsabili della gestione, con funzioni e responsabilità di cui all'art. 107 D. Lgs. 267/2000, i Capitoli di spesa del Bilancio 2024;" dando atto in tale delibera che il Piano Economico di Gestione in argomento con il quale sono state assegnate ai singoli Responsabili di Settore le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio (linee di mandato e RPP)
- il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), contenuto nel PIAO 2024-2026 approvato con DGC n. 30 del 23.04.2024 e ssmm, redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle vigenti disposizioni normative in materia, tenuto conto dei suoi contenuti e della sua strutturazione nonché del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SMIVAP approvato con deliberazione di giunta comunale n.103 del 23.12.2024, può identificarsi con il piano della performance, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, realizzando di fatto il ciclo di gestione della performance ai sensi della citata normativa.

Il sistema di valutazione della performance relativo all'anno 2024 rappresenta per il Comune di Vigarano Mainarda la prosecuzione di un percorso già attivato fin dal 2002 con l'approvazione di una metodologia di valutazione permanente del personale ed applicato da tale data con successo presso l'ente mettendo in pratica i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, vale a dire:

- Miglioramento continuo e costante della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- Valorizzazione del merito;
- Trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento

Il ciclo della performance si articola come riportato di seguito in tabella

| Fase | Strumenti/Documenti |
|------|---------------------|
|------|---------------------|

| | |
|--|--|
| a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse | <ul style="list-style-type: none"> - Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) - Emendamenti/osservazioni al D.U.P. - Aggiornamento DUP comprensivo degli atti di programmazione (Opere pubbliche, acquisti, partecipate, piano di razionalizzazione delle spese) - Bilancio - Emendamenti al Bilancio - Piano Esecutivo di gestione e Piano della Performance (assegnazione formale degli obiettivi al personale responsabile di Unità organizzativa ed al personale dipendente) |
| c) Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi | <ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di PEG ed eventuali variazioni - Assestamento di bilancio e verifica degli equilibri finanziari - Rendicontazione degli obiettivi e delle dimensioni quali-quantitative (performance) e validazione della Relazione finale sulla performance - Controllo amministrativo |
| d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale | <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione dei titolari di posizione organizzativa - Valutazione del personale dipendenti |
| e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito | <ul style="list-style-type: none"> - Erogazione premi previsti dal sistema incentivante |
| e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito | <ul style="list-style-type: none"> - Relazione al rendiconto di gestione - Bilancio consolidato |

Valutazione performance individuale del personale apicale

Come previsto dal Sistema di misurazione valutazione, la performance individuale dei Responsabili apicali è collegata:

- al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- alle competenze operative (in termini di orientamento al risultato e alla qualità del servizio, pianificazione operativa, presa di decisione);
- alla guida ai collaboratori;
- alla professionalità (in termini di competenze tecniche e professionali, sviluppo e applicazione delle conoscenze);
- alla capacità di relazione (in termini di collaborazione all'interno dell'ufficio e disponibilità alle relazioni interpersonali);
- all'efficacia personale (in termini di motivazione, flessibilità, disponibilità al cambiamento e all'assunzione di nuovi impegni/responsabilità).

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di Posizione Organizzativa;
- dai responsabili di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

La rendicontazione degli obiettivi è stata predisposta dai responsabili apicali e attestata dal Nucleo di valutazione.

Valutazione performance individuale e organizzativa del personale dipendente La valutazione del personale è svolta dai Responsabili di Servizio ed ha a riferimento i seguenti ambiti di misurazione:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

5) I CONTROLLI INTERNI

In merito al controllo sulla regolarità amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis del TUEL, introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. d), del D.L. n. 174/2012 convertito dalla L. n. 213/2012, che ha disciplinato il nuovo sistema dei controlli interni, il Consiglio Comunale con deliberazione n. 2 del 10/01/2013, ha approvato il Regolamento per la disciplina dei controlli interni.

6) IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La prevenzione dei fenomeni corruttivi di cui alla L. n.190 del 6/11/2012, ha richiesto di effettuare una specifica valutazione del diverso livello di esposizione degli Uffici al rischio di corruzione con l'obiettivo di stabilire, in sede di redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Il Segretario Generale dell'Ente è stato nominato con decreto del Sindaco responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi della legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013. In ottemperanza a quanto disposto dalla L. n. 190/2012. Il Comune di Vigarano Mainarda ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024–2026 all'interno della Sezione specifica del PIAO adottato con delibera di G.C. n. 30/24 e ssmm, pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", accessibile dall'homepage del portale istituzionale del Comune. L'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ha richiesto all'Ente di riorganizzare integralmente l'intero processo di pubblicità online. E' stata quindi istituita nel sito web dell'Ente la sezione "Amministrazione trasparente" organizzata esattamente secondo lo schema di cui alla tabella 1 allegata al D. Lgs. n. 33/2013 comprensiva degli aggiornamenti/integrazioni dettate dall'A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anti Corruzione per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche nell'allegato alla delibera 50/2013 e in conformità al PNA, in cui confluiscono tutte le informazioni richieste dalla normativa in oggetto. A fronte di questo quadro, sono state messe in campo azioni complesse finalizzate a migliorare la qualità delle informazioni, dei documenti e dei dati da pubblicare che hanno comportato per tutta l'organizzazione dell'Ente, un impegno decisamente rilevante.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. **il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti

e funzionari pubblici, anche onorari;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la **programmazione strategica e operativa** definita e negli strumenti di programmazione di medio periodo e annuale adottati dall'ente.

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre **semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.**

Posizione centrale nel Programma per la trasparenza occupa l'adozione del PDO (Piano degli Obiettivi) e del Piano delle Performance, destinato ad indicare con chiarezza obiettivi dell'Amministrazione e relativi indicatori di risultato, unità operative responsabili e personale coinvolto.

Per il Comune di Vigarano Mainarda il Piano Economico di Gestione approvato annualmente con deliberazione digiunta comunale, con il quale vengono assegnate ai singoli Responsabili di Settore le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio (linee dimandato e RPP) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), contenuto in apposita sezione del PIAO 2024.2026 approvato con DGC n. 30/2024 e ssmm, redatto in conformità di quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle vigenti disposizioni normative in materia, tenuto conto dei suoi contenuti e della sua strutturazione nonché delle vigenti metodologie di valutazione si identifica con il piano della performance, così come definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009, realizzando di fatto il ciclo di gestione della performance ai sensi della citata normativa.

L'interrelazione tra i due documenti è sancita dall'art 44 del decreto di riordino della Trasparenza (D.Lgs 33/2013) per il quale "L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".

Nell'ambito di questa logica il Piano Performance del Comune ha individuato tra i suoi obiettivi strategici la Trasparenza.

7) PARI OPPORTNITA'

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Il Codice prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, come previsto nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 4.3.2011 ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", i Piani rientrano sia nell'attività propositiva che in quella

consultiva/verifica assegnata al Comitato stesso. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in quanto necessarie per un limitato periodo di tempo, indispensabile alla rimozione della disparità di trattamento, specifiche e ben definite per eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta.

Già da alcuni anni la progettualità del Comune di Vigarano Mainarda si muove soprattutto nell'ambito di quelle che vengono definite azioni positive di seconda generazione, che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne, che in molti casi sono già utilizzate dall'ente o dall'azienda, ma con scarso riconoscimento.

L'obiettivo è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera. Le azioni positive possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione del lavoro, a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative suscitate e rimaste deluse. E' dunque importante che l'azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere, di come il lavoro professionale si può collocare nell'insieme della vita.

L'Amministrazione Comunale di Vigarano Mainarda ha sempre rivolto particolare attenzione al tema delle pari opportunità.

In ambito pari opportunità, è stato istituito presso il Comune di Vigarano Mainarda il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG è l'organismo previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L.183/10, all'interno delle amministrazioni pubbliche con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro e rafforzare la Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel Comune di Vigarano Mainarda il Comitato è stato costituito con deliberazione di giunta comunale n.33 del 22.3.2011 e con provvedimento del Segretario generale prot. 6259 del 19.5.2011 ne sono stati nominati i componenti. Con successivo provvedimento del Segretario Generale prot. 2325 del 18.2.2016, a seguito di scadenza del precedente Comitato, sono stati nominati i nuovi componenti del comitato stesso, che restano in carica per quattro anni dalla data di adozione del provvedimento di nomina.

Il Presidente del CUG è stato individuato con DGC n. 9 del 19.02.2024 nell'attuale Segretario Comunale Dr. Veronese Pietro, mentre gli attuali componenti del CUG sono stati nominati con provvedimento del precedente Presidente prot. n. 19113 del 30.11.2022 e successivamente modificati a seguito di trasferimento per mobilità del Dott. Gabatel Sandro, con prot.n. 2090 del 10/02/2025;

Il Comitato esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale (dirigente e non dirigente) ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente, nell'ambito delle competenze stabilite dalla legge e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e della Ministra per le Pari Opportunità. "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia".

Il Comitato ha come finalità la promozione della cultura delle pari opportunità per tutti e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e intende contribuire a fornire elementi utili per una gestione del personale fondata su questi principi.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012 è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del CUG.

Il Piano Triennale delle azioni positive 2024/2026 ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari

opportunità tra uomo e donna a norma della Legge del 28/11/2005 n. 246”, è stato adottato all’interno dell’apposita sezione del PIAO 2024-2026 approvato con DGC n. 30/2024. Il documento nasce dal lavoro svolto all’interno del C.U.G. tenendo conto degli elementi innovativi del Comitato, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi consultivi e di verifica.

Nel Piano vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

- la conoscenza valorizzazione del ruolo del C.U.G. ;pari opportunità di carriera nell’ottica della valorizzazione di genere;
- l’organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attenta a rimuovere le discriminazioni;
- il contributo nelle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze dell’Ente;
- benessere organizzativo e dell’ambiente di lavoro;la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del Benessere e la lotta alle discriminazioni.

Allegati

1. DELIBERA n. 30/2024 APPROVAZIONE DEL PIAO 2024-2026 CONTENENTE IL PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI - PDO 2024
2. RELAZIONI DEI RESPONSABILI DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2024
3. LE RISULTANZE DEL PEG FINANZIARIO CON RIFERIMENTO AI BUDGET DI ENTRATA E DI SPESA DEI SINGOLI RESPONSABILI
4. VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE del 03.04.2025, PROT. N. 10819 del 03.04.2025 “*asseverazione performance organizzativa anno 2024 e referto conclusivo anno 2024 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04 – 1° Verbale -*”