

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni, mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (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.

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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

PIAO semplificato per piccoli comuni

Il decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30/06/2022 sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

In particolare, per detti Comuni con numero di dipendenti inferiore a 50, le sezioni di programmazione da sviluppare sono le seguenti:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** da compilarsi con tutti i dati amministrativi;
- **Sezione 2.2: Performance:** obiettivi che l'Amministrazione si pone per l'anno 2025 e che si sviluppano con la collaborazione di tutto il personale;
- **Sezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza:** aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO tenendo conto quali aree di rischio quelle indicate all'art. 1, comma 16 della Legge 6/11/2012, n.190, ovvero:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) 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;
- **Sezione 3.1: Struttura organizzativa:** presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra l'organigramma, i livelli di responsabilità organizzativa, il numero dei Dirigenti/Posizioni Organizzative, il numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;
- **Sezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile:** indicazione, in coerenza con gli istituti di lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es. lavoro agile, telelavoro), adottati eventualmente dall'amministrazione;
- **Sezione 3.3: Piano triennale dei Fabbisogni del Personale:** illustrazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente, programmazione strategica delle risorse umane, obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, strategia di copertura del fabbisogno, formazione del personale.

I Comuni tenuti alla predisposizione del PIAO in forma semplificata hanno la possibilità, comunque, di sviluppare anche le Sezioni previste per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI POZZONOVO

SEDE LEGALE: VIA ROMA, 29 – 35020 POZZONOVO (PD)

TELEFONO: 0429/773222

SITO ISTITUZIONALE: <https://www.comune.pozzonovo.pd.it>

E-MAIL: protocollo@comune.pozzonovo.pd.it **PEC:** protocollo@pec.comune.pozzonovo.pd.it

CODICE FISCALE: 00651940280 **PARTITA IVA :** 00651940280

CODICE ISTAT: 028070 - **CODICE CATASTALE :** G963

CODICE IPA: c_g963 **CODICE ATECO:** 84.11.10

CODICE UNIVOCO PER FATTURAZIONE ELETTRONICA: UF372H

SINDACO: LAZZARINI ARIANNA

SEGRETARIO COMUNALE: ROSSETTI GIANLUIGI

RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA: ROSSETTI GIANLUIGI

R.A.S.A.: GUGLIELMO GIANNI

RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI: Studio Legale Albertini e Associati – P.IVA
04041480270

NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2024: 10

NUMERO ABITANTI AL 31/12/2024: 3422

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: VALORE PUBBLICO

Non si applica per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Sottosezione 2.2: PERFORMANCE

La performance è *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri tendenti a misurare il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.

Il piano della Performance individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili con incarico di Elevata Qualificazione e dei dipendenti.

Il Piano della performance è parte integrante del ciclo della gestione della performance che in base all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

1. gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2. gli obiettivi di digitalizzazione;
3. gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
4. gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

In questa sottosezione l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance). Il processo di pianificazione e programmazione dell'ente si sviluppa attraverso un insieme di documenti che hanno come punto di partenza le linee di mandato del sindaco approvate dal consiglio comunale. Gli obiettivi sono definiti prendendo atto degli indirizzi impartiti in sede di approvazione del D.U.P. 2025-2027, recante i programmi che l'Amministrazione intende realizzare e che trovano una loro espressione nella sezione valore pubblico del presente piano, dai quali devono discendere gli obiettivi attuativi da assegnare ai responsabili di settore per gli anni considerati.

Il piano della performance è stato coordinato dal Segretario tra tutti i settori dell'ente e concordato ed elaborato in collaborazione tra assessori e responsabili di settore. Gli obiettivi assegnati sono stati determinati con particolare riferimento alla reale e concreta attività gestionale dei responsabili stessi ed alle dotazioni finanziarie, umane e strumentali assegnate, rispetto alle quali risultano quindi effettivamente compatibili e realizzabili. Gli obiettivi sono soggetti a monitoraggio semestrale e possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi da conseguire per l'anno 2025 sono riportati nell'allegato A al presente piano.

Sottosezione 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

Premesso che:

- l'art. 1, co. 8, della legge 190/2012, dispone l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, da parte dell'organo di indirizzo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), contenente l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenirli;
- l'art. 3 Lett. c) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevede che la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- l'art. 6 del sopracitato Decreto 30 giugno 2022, n. 132 stabilisce "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti", prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni 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:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) 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;

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- che l'art. 6 del medesimo Decreto 30 giugno 2022, n. 132, al comma 2, prevede che "L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.";
- dal 2013 al 2018, sono stati adottati due P.N.A. e tre aggiornamenti dei medesimi, per 2019 P.N.A. è stato approvato, in via definitiva, dall'ANAC, con deliberazione n. 1064 del 13.11.2019;
- per l'anno 2022 l'ANAC il 16 novembre 2022, ha approvato il Piano nazionale Anticorruzione (Pna) 2022, sul quale il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione, il 12 gennaio 2023, ha espresso, su proposta del ministro per la Pubblica amministrazione, parere favorevole, prima dell'approvazione definitiva del Consiglio dell'Autorità;
- l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;

CONSIDERATO che il PNA 2023, alla luce della nuova disciplina in materia di contratti pubblici innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", ha ritenuto che mantengano attualità le disposizioni di parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici, limitandosi quindi con l'aggiornamento al PNA 2023 a fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice, nonché indicazioni orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico;

ATTESO che per l'anno corrente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione pone in consultazioni pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 assegnando come termine per la presentazione delle osservazioni inderogabilmente il 13 gennaio 2025, quindi il procedimento è in corso;

RILEVATO che l'art. 41, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, ha stabilito che il P.N.A. costituisca "un atto di indirizzo", al quale i piani triennali di prevenzione della corruzione si devono uniformare;

- con Decreto sindacale n. 2 del 21/01/2025 il segretario comunale è stato nominato "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e accesso civico semplice";
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 8 del 29.01.2024, ha approvato l'aggiornamento anno 2024 del Piano triennale di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO;

DATO ATTO che in base al citato aggiornamento, l'ANAC pur ribadendo l'obbligo per le Amministrazioni sull'obbligatorietà dell'adozione, ciascun anno di un nuovo completo Piano Triennale, valido per il successivo triennio, ha previsto per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, la possibilità di provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate;

CONSIDERATO che la citata facoltà è limitata ai comuni in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti;

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

DATO ATTO che il Comune di Pozzonovo ha popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti e che non si sono verificati nel corso dell'anno 2024 fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti;

CONSIDERATO che si ritengono le misure previste nel vigente piano anticorruzione del Comune di Pozzonovo attuali anche a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti;

VISTA la proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale, anche sulla base degli esiti dell'attività di vigilanza annuale sull'attuazione delle misure previste nel Piano, confluiti nella relazione annuale dello stesso predisposta ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012 e pubblicata nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, propone la conferma delle misure previste nel PTPC 2022/2024;

PROPONE

1. L'aggiornamento per l'anno 2025 del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCP) e i relativi allegati, approvati per il triennio 2022/2024 con Deliberazione G.C. n. 8 del 31.01.2022 e aggiornato per l'anno 2024 con Deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 23.01.2023 e relativi allegati di seguito riportati cui espressamente si rinvia, con gli aggiornamenti all'allegato C "Individuazione e programmazione delle misure" riportate in allegato:

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;
B- Analisi dei rischi;
C- Individuazione e programmazione delle misure (aggiornato);
C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;
D- Misure di trasparenza;
E- Patto di Integrità;
2. di dare atto che si procederà alla pubblicazione di un avviso per raccogliere eventuali osservazioni degli stakeholders;
3. di dare atto che, oltre alla ordinaria pubblicazione sull'albo pretorio on-line, il presente atto è pubblicato anche sul sito dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti – Corruzione".

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

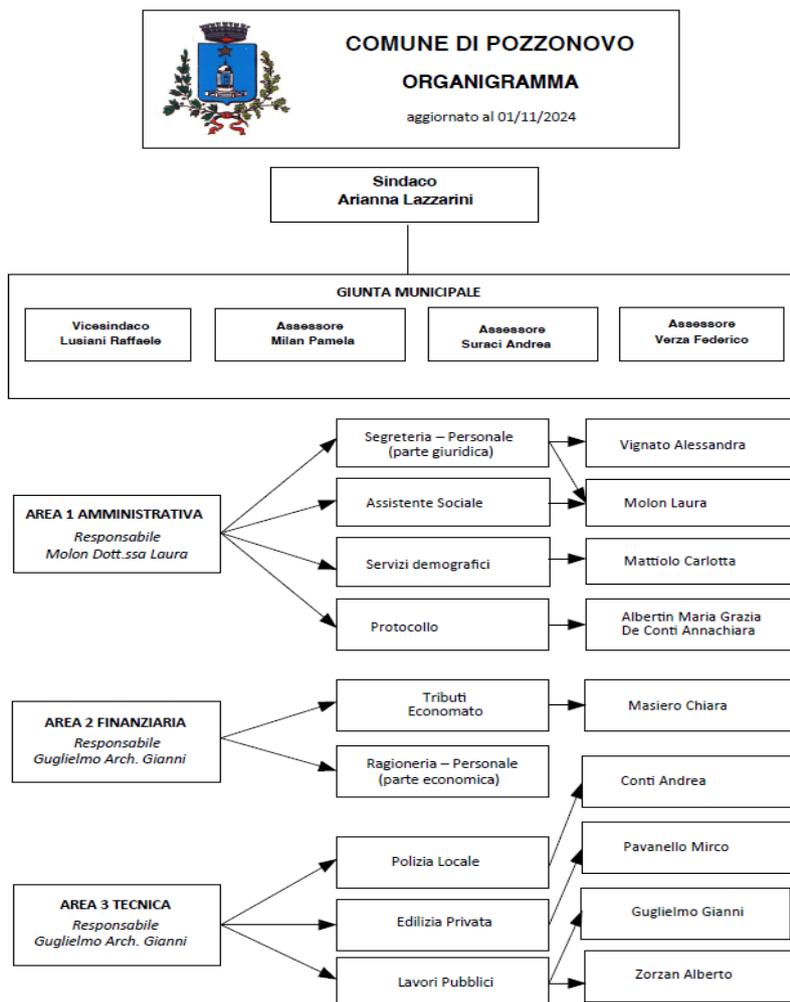
Modello organizzativo e Dotazione Organica

La struttura organizzativa del Comune di Pozzonovo prevede attualmente tre aree:

- Area 1: Settore Segreteria, Servizi Sociali, Servizi Demografici (Anagrafe, Elettorale, Stato civile), Protocollo e Personale (parte giuridica);
- Area 2: Settore Ragioneria, Tributi e Personale (parte economica);
- Area 3: Settore Tecnico Manutentivo, Lavori Pubblici, Urbanistica, Suap e Polizia Locale.

Ognuna delle tre aree è stata affidata alla responsabilità di personale qualificato con decreto sindacale, ognuna delle quali è in possesso dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali nonché dell'esperienza necessaria per la realizzazione dei programmi assegnati a ciascun servizio.

L'organigramma dell'Ente al 01/11/2024 è il seguente:



COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Nel corso dell'anno 2025 è prevista una nuova assunzione nell'Area Amministrativa ed eventuali altre che dovessero rendersi necessarie per la sostituzione di personale che cessa dal servizio per trasferimenti ad altri enti o dimissioni. In tal caso si procederà all'attingimento di nominativi idonei disponibili con procedure di mobilità o attraverso utilizzo di graduatorie di altri enti o, previo bando di concorso, a seconda dell'urgenza della sostituzione e la disponibilità di personale all'atto della selezione.

La dotazione organica al 20/01/2025 consta di 10 dipendenti distribuiti nelle tre aree previste nella struttura organizzativa.

Nel triennio sono stati stanziati, inoltre, dei fondi a copertura di spese del personale in convenzione e art. 1 comma 557 legge 311/2004 per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee di carattere organizzativo. Tali stanziamenti di spesa relativi al lavoro flessibile sono inferiori al limite finanziario annuo, per il Comune di Pozzonovo, pari ad euro 50.806,00 (importo ricavabile dal questionario SIQUEL del rendiconto 2015).

L'attuale Segretario è il Dott. Rossetti Gianluigi.

Funzioni e compiti dell'Ente

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. (TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolar modo nei settori organici:

- dei servizi alla persona e comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale e regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale di Governo". Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione del sistema locale dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) servizi in materia statistica.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Sottosezione 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Pozzonovo, allo stato attuale, non ha ritenuto di provvedere alla programmazione dell'istituto del lavoro agile e degli istituti ad esso equiparati.

Le ragioni di tale decisione sono molteplici e legate soprattutto al modesto numero di dipendenti, alcuni di recente ingresso con necessaria formazione degli stessi in presenza ed inoltre, per i costi difficilmente sostenibili per l'attivazione e la strumentazione informatica dello smart working.

Per la disciplina in materia si rimanda, pertanto, alle disposizioni della vigente legislazione e alle nuove norme del CCNL 2019-2021 (Titolo VI Lavoro a distanza – Capo I Lavoro Agile).

Sottosezione 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Normativa

L'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

La Funzione Pubblica con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018 stabilisce le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" e la Corte dei Conti del Vento con deliberazioni n. 94/2007 e 113/2019 specificano le rispettive modalità di calcolo ed i rapporti tra i concetti di "dotazione organica" e di limite di spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30/04/2019 n. 34 (Decreto Crescita) convertito con modificazioni nella legge 28 giugno 2019, n. 58 ha dettato, inoltre, nuove disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni, non più in base alla spesa storica ed al turn-over delle cessazioni ma in base a criteri di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. La normativa in questione introduce per i comuni la nuova disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, comprese le procedure di mobilità.

Con Decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 Marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'art. 1, che le disposizioni si applicano ai comuni con decorrenza 20/07/2020.

Ai sensi degli artt. 2 e ss. del citato D.M. i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione nonché del rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale. Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie, ovvero:

- a. Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- b. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- c. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti;

Secondo l'art. 5 comma 2 del citato D.M. *“per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4 comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali del fabbisogno di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”* e l'art. 7 comma 1 del citato D.M. testualmente dispone: *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*.

Ricognizione delle eccedenze e degli esuberi di personale

L'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale.

In ottemperanza a quanto prescritto dalla legge i Responsabili di Posizione Organizzativa hanno fornito idonea dichiarazione sull'assenza di condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale dipendente del Comune di Pozzonovo, agli atti del presente provvedimento con le seguenti risultanze:

- Responsabile dell'Area Finanziaria del 27/01/2025 Prot. n. 574 - NEGATIVA;
- Responsabile dell'Area Tecnica del 27/01/2025 Prot. n. 576 - NEGATIVA;
- Responsabile dell'Area Amministrativa del 27/01/2025 Prot. N. 577 - NEGATIVA.

Pertanto si ritiene che l'ente non deve avviare, nel corso dell'anno 2025, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti e che non esistono vincoli in tal senso che limitino nuove assunzioni di personale.

Piano delle azioni positive

Finalità

Il Comune di Pozzonovo finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Con il Piano si vogliono rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e superare le condizioni che possano arrecare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Obiettivi

Nel corso del triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

1. Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Pozzonovo si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pozzonovo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

3. Ambito di azione: formazione e aggiornamento.

1. La formazione e l'aggiornamento dovranno consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo, se necessario, iniziative formative particolari o affiancando altro personale al fine di mantenere le competenze ad un certo livello.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

4. Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune di Pozzonovo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

Disciplina del part-time

Il part-time è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si rinvia *per relationem* per la migliore ed esaustiva comprensione di tale istituto.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente valuta, tenuto conto della disciplina normativa e contrattuale, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita in relazione al tipo di mansione svolta.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verrà periodicamente effettuato il monitoraggio delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Disposizioni finali

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza del piano triennale, potranno essere presentati pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e/o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Piano triennale e strategie

La consistenza di personale al 01/01/2025 è rappresentata dalla dotazione organica di cui alla sezione 3.1 Sezione Organizzativa.

Sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno, il programma delle assunzioni è di seguito indicato.

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Per gli anni 2025-2026-2027:

- sostituzioni, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamenti degli Uffici e Servizi. Si procederà all'attingimento di nominativi idonei disponibili con procedure di mobilità o attraverso utilizzo di graduatorie di altri enti o, previo bando di concorso.

Dati finanziari

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, l'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 n. 34 ha apportato significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni, superando le percentuali di assunzioni in rapporto alle cessazioni e permettendo assunzioni di personale sino al raggiungimento del cosiddetto "valore soglia" espresso dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il tradizionale concetto di dotazione organica è stato sostituito da un nuovo concetto che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la dotazione di spesa potenziale massima stabilita dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi.

Per l'Amministrazione Comunale permane il limite di spesa costituito dalla media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art.1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006.

Relativamente alle facoltà assunzionali viene applicato dalla norma il principio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale, che consente di assumere, a decorrere dal 20/04/2020, personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'annualità considerata, come disposto dal D.M. 17/03/2020.

Il valore soglia individuato per la classe demografica in cui si colloca il Comune di Pozzonovo (da 3.000 a 4.999 abitanti) è stabilito nella misura del 27.20%, mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2025 per il Comune di Pozzonovo è pari a 16,44% come riportato nella tabella seguente (considerati i dati aggiornati a consuntivo per l'anno 2023):

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	3.429	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	344.816,69 €	
	2021	2.135.116,00 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2022	2.205.304,00 €	
	2023	2.039.286,02 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.126.568,67 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	28.838,40 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.097.730,27 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		16,44%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,20%
Incremento spesa del personale massimo a decorrere dal 01/01/2025, sino al raggiungimento del valore soglia 27,20%	2025	225.765,94	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	93.790,14 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale (art. 5, c. 1)	(f)	570.582,63 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	225.765,94 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	570.582,63 €	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (al netto dell'IRAP) in misura non superiore alle percentuali annuali espresse nella seguente tabella:

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12	<input type="text"/>		
2024	3.422		
VALORE SOGLIA		27,20%	d

Pertanto nel 2025 l'incremento della spesa del personale concesso dai nuovi spazi assunzionali è pari euro 225.765,94, di cui euro 34.103,35 utilizzati per assunzioni già effettuate per sostituzione del Funzionario EQ del Settore Ragioneria. Il costo dell'assistente sociale è escluso dal conteggio in quanto è finalizzata al raggiungimento dei LEP (art. 1 c.801 L. Bilancio 178/2020) e pertanto finanziato da contributi statali.

La tabella riporta a regime la dotazione organica per l'anno 2025 con i relativi fabbisogni finanziari necessari a bilancio per la sostenibilità della spesa ed evidenzia il rispetto del limite della spesa del personale 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006). Tali importi sono stati già evidenziati nella sezione del Fabbisogno del Personale contenuta nel DUPS 2025-2027 e rispecchiano gli stanziamenti di bilancio previsti per il triennio sui quali il revisore ha già espresso il proprio parere con verbale nr. 13 del 30/01/2025.

Per il dettaglio dei calcoli vedere allegato "B".

Formazione del personale

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane e l'ente è tenuto a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Tale principio trova la sua fonte sia nelle disposizioni del D. Lgs. 165/2001 che nella contrattazione collettiva vigente.

Durante il triennio 2025/2027 il Comune di Pozzonovo metterà a disposizione di tutto il personale dipendente i corsi inerenti la formazione obbligatoria in materia di:

- prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge 6/11/2012, n.190 e successivi decreti attuativi);
- trasparenza e integrità (art. 15 comma 5, D.P.R. n. 62/2013);
- etica pubblica e comportamento pubblico (art. 4, comma 1, D.L. 30/04/2022, n.36 convertito con modificazioni dalla legge 29/06/2022 n. 19);
- privacy (art. 29, 32 e 39 del Regolamento UE 2016/679 – GDPR);
- salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 9/04/2008, n.81 coordinato con il D. Lgs. 3/08/2009, n. 106).

Verrà, inoltre, erogata ulteriore formazione qualificata su diverse tematiche di interesse del Comune, richiesta dai Responsabili di Area, ai sensi della nuova direttiva del Ministro per la pubblica

COMUNE DI POZZONOVO

Provincia di Padova

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

amministrazione, senatore **Paolo Zangrillo**: “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. Così i dirigenti sono i veri “gestori” del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra”.

Le attività formative verranno realizzare sia in presenza che, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning ecc.) privilegiando la piattaforma Syllabus e X-Desk a disposizione di ogni singolo dipendente. Ogni Responsabile di Settore deve monitorare gli obiettivi delle politiche formative, che, se non raggiunti, comportano (assieme agli obiettivi di performance) effetti in termini di trattamento accessorio correlato.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Non si applica per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.