



***COMUNE DI NANTO***  
*(Provincia di Vicenza)*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2025-2027**

*(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)*

## SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO .....	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
Denominazione amministrazione: Comune di Nanto.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno .....	5
1.2 Analisi del contesto interno .....	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	7
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	9
2.1 Valore pubblico.....	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	10
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	17
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....	17
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere .....	17
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	21
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria .....	22
3.2 Organizzazione lavoro agile .....	23
3.3 Piano triennale fabbisogno del personale .....	24
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	24
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale .....	25
4. MONITORAGGIO.....	30

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto al fine di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti

adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o per i soli Enti Locali, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione del bilancio di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 19/12/2024 e con il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale, n. 42 del 19/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

#### Allegati:

1. Piano anticorruzione 2023-2025 confermato con delibera di Giunta comunale n. 11 del 28/01/2025;
2. Schede obiettivi di performance 2025
3. Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2025-2027
4. Disciplina lavoro agile
5. Metodologia della verifica a campione delle dichiarazioni presentate dagli operatori economici sensi dell'art. 52, comma 1, del D. Lgs. n. 36/2023 relativamente ai provvedimenti di affidamento diretto d'importo inferiore ai 40.000 €.

# 1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione amministrazione: Comune di Nanto  
Indirizzo: via Mercato 43, 36024 Nanto (VI)  
Codice fiscale: 80005950243  
Rappresentante Legale: Manuela Vecchiatti  
Numero abitanti al 31/12/2024: 3066  
Numero dipendenti al 31/12/2024: 10 (2 con orario ridotto)  
Telefono: 0444 639033  
Sito Internet: <https://www.comune.nanto.vi.it/home>  
E-mail: [protocollo@comune.nanto.vi.it](mailto:protocollo@comune.nanto.vi.it)  
PEC: [nanto.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:nanto.vi@cert.ip-veneto.net)

### 1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consente di evidenziare le caratteristiche del territorio nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche.

Il Comune di Nanto si sviluppa in un territorio di 14,35 Km<sup>2</sup> che è perpendicolare alla strada provinciale 247 Riviera Berica, nel versante orientale dei Colli Berici ed è suddiviso in 3 frazioni: Nanto Capoluogo, Bosco di Nanto e Ponte di Nanto, dove ha sede il Municipio.

Il territorio presenta un'economia mista, dove preponderante è la tradizione agricola, molto radicata e vasta, che comprende tradizionali coltivazioni di seminativi ma anche una spiccata attitudine alla viticoltura e all'olivicoltura, allevamenti di bestiame e avicoli. Prima della crisi economica era presente anche una florida industria manifatturiera e di lavorazione della pietra, e una filiera del settore dell'abbigliamento che però ne hanno risentito pesantemente. Occorre anche considerare che sul territorio comunale sono attive numerose associazioni sportive, culturali, ambientali, turistiche: Pro Loco Nanto, Associazione culturale "Nanto, Terra Berica", Gruppo Alpini di Nanto, Protezione civile ANA Basso Vicentino, Gruppo sportivo Nanto, Gruppo (anziani) La Rosa, Fidas (donatori di sangue), Gruppo caccia, Club 27 Nanto e Club 74 Nanto.

In merito al tessuto economico, si evidenzia che il numero di imprese registrate nella Provincia di Vicenza sono 79.203 (dato al secondo semestre 2024) con una diminuzione del 5,1% in 10 anni, concentrato nel periodo 2019/2023 (-4,6%). Il numero delle imprese tende però ad aumentare nella

classe delle società di capitali (+14,3%) mentre scende la quantità di imprese individuali e di società di persone. La quota delle imprese individuali supera la metà del totale delle imprese, mentre le società di capitali pesano per un terzo. Circa il 90% delle imprese con posizione INPS ha meno di 9 dipendenti.

I segnali della ripresa post-pandemica sono evidenti anche nei bilanci delle società di capitali vicentine. Queste imprese pesano per circa 1/3 del totale, e hanno depositato al Registro Imprese quasi 20mila bilanci nel 2022. Le società in utile superano il 94%, con un intervallo che va dal 98,7% della Sanità, all'83,3% delle Attività finanziarie e assicurative. Nel complesso, rispetto all'esercizio 2019 i principali indicatori segnano un aumento, che va dal +15% dei costi del personale al +62% delle materie prime. In particolare, il valore aggiunto sale di 4 miliardi e il valore della produzione di 22. Gli aumenti meno consistenti in valore assoluto si registrano invece nelle imposte (+476 milioni) e nei costi del personale (+1 miliardo e 200 milioni). Il tasso di disoccupazione totale berico è infatti meno della metà di quello nazionale, ed è inoltre sceso dal 4,8 del 2019 all'attuale 3,6. Anche il dato italiano è positivo, con un passaggio da 10,1 a 7,8, e con un calo per entrambi i generi. Si sperimenta invece a Vicenza un lieve aumento sul 2022 nel tasso di disoccupazione della componente maschile, ma si tratta di un livello frizionale. Rimane inoltre il divario fra il dato femminile e quello maschile, con un incremento durante la pandemia particolarmente accentuato a Vicenza (nel 2020 il gap uomini/donne tocca il 3,6 contro l'1,8 italiano) possibilmente dovuto anche alla maggior quota di donne lavoratrici vicentine rispetto al resto d'Italia, e a contratti più flessibili della componente femminile occupata maggiormente nei servizi<sup>1</sup>.

Per quanto riguarda le attività criminali che hanno interessato la provincia di Vicenza si riporta quanto illustrato nella relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia. Le attività investigative svolte dai Carabinieri hanno portato all'esecuzione di un provvedimento custodiale emesso il 12 settembre 2023 nei confronti di 3 soggetti, ritenuti responsabili di lesioni gravissime ai danni di un dipendente di una ditta specializzata in lavori ferroviari, vittima di un'aggressione consumata il 12 maggio 2023. La società risulta impegnata nei lavori di realizzazione del progetto ferroviario "*Alta Capacità/Alta Velocità*" Verona-Padova, parte del più ampio progetto di potenziamento dei trasporti tra Venezia-Torino, di cui il primo lotto funzionale, che copre una tratta di circa 44 Km tra Verona e Vicenza attraversando 13 Comuni, ha un costo previsto di circa 2,5 miliardi di euro<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Per maggiori dettagli consultare [https://vi.camcom.it/it/servizi/studi-statistica-e-ricerca-economica/Osservatorio\\_Economia\\_Vicenza\\_2023](https://vi.camcom.it/it/servizi/studi-statistica-e-ricerca-economica/Osservatorio_Economia_Vicenza_2023)

<sup>2</sup> <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Il Consiglio Comunale, la Giunta e il Sindaco costituiscono gli organi d'indirizzo e controllo dell'Ente. Il Consiglio detta gli indirizzi da perseguire mentre la Giunta ne dà esecuzione. Il Sindaco rappresenta l'Ente convoca e presiede la Giunta e il Consiglio, quando non è previsto il presidente del consiglio, e sovrintende al funzionamento dei servizi degli uffici e all'esecuzione degli atti. Il Sindaco, esercita altresì le altre funzioni attribuitegli quale autorità locale nelle materie previste da specifiche disposizioni di legge.

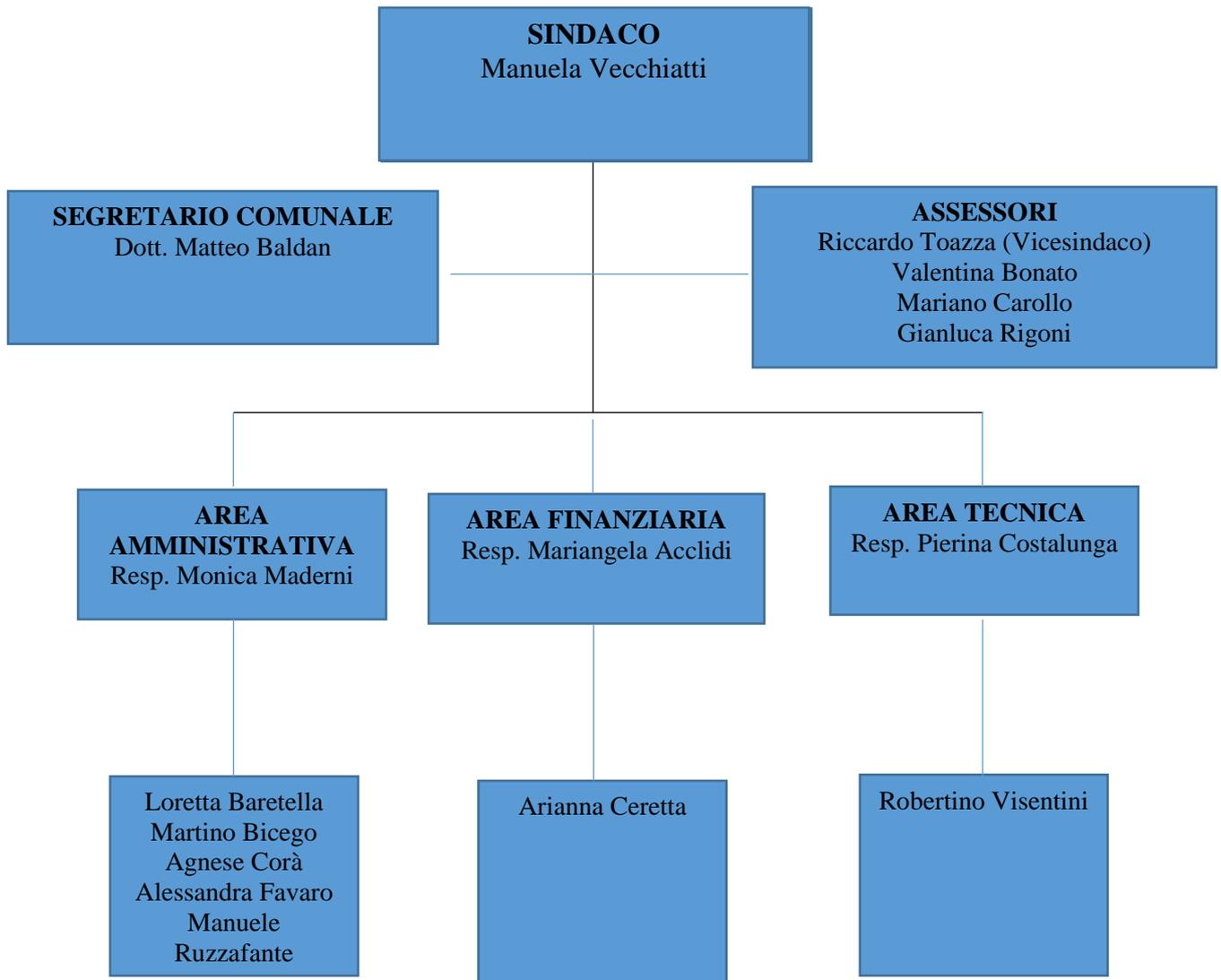
Le principali fonti di finanziamento del Comune di Nanto sono l'IMU, l'Addizionale comunale all'IRPEF, la TARI e il Canone Unico Patrimoniale. Per maggiori dettagli, si rinvia al Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con delibera di Consiglio n. 42 del 19/12/2024.

Al 31/12/2024 sono in servizio n. 10 dipendenti (due unità a tempo ridotto e l'agente di polizia locale che esercita le proprie funzioni presso il servizio di Polizia locale associato tra i Comuni di Longare, Arcugnano, Castegnero, Montegaldella, Montegalda, Zovencedo e Nanto) e un segretario comunale di ruolo. L'Ente è dotato di strumentazione informatica utile a soddisfare sufficientemente i bisogni dei cittadini. I processi dell'Ente che ad una prima analisi possono essere più esposti a possibili eventi corruttivi sono: i bandi di gara, gli affidamenti, le concessioni, le autorizzazioni, i concorsi pubblici e l'erogazione di contributi. In ogni caso il contesto organizzativo formato da pochi dipendenti e la continua collaborazione e coordinamento tra i vari uffici contribuisce a mitigare il rischio di eventi corruttivi.

### **1.2.1 Organigramma dell'Ente (31/12/2024)**

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 100 del 21/11/2019 e n. 116 del 30.12.2019 ed è ripartita in n. 3 Aree Funzionali:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica.



## **2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 19/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2 Performance**

A fronte del perseguimento degli obiettivi strategici contenuti nel DUPS 2025/2027, sono stati formulati obiettivi operativi specifici annuali, assegnati ai responsabili dei servizi in base alle rispettive competenze, come indicato nelle schede in cui sono riportati, per ciascun obiettivo, i relativi indicatori di performance.

Sono stati, inoltre, assegnati i seguenti obiettivi trasversali a tutte le aree:

- Attuazione delibere/tempistica: avvio delle procedure per l'attuazione di quanto deliberato nel tempo ordinario di 2 mesi, salvo diverse indicazioni dell'amministrazione.
- Osservanza obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012 ed osservanza, in generale, delle disposizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.).
- Rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni. Il mancato rispetto dei termini di pagamento comporta l'obbligo di decurtazione del 30% dell'indennità di risultato a carico di ciascun responsabile dei pagamenti (cfr., art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023 convertito in L. 41/2023). La decurtazione sarà applicata solo ove i tempi complessivi di pagamento dell'Ente siano superiori a 30 giorni, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, Legge 30.12.2018, n. 145. Al fine di monitorare la tempestività dei pagamenti, il Responsabile del servizio finanziario provvederà alla trasmissione al Segretario e al nucleo di valutazione dei dati relativi ai tempi medi di pagamento per ogni Area estrapolandoli dalla Piattaforma dei crediti commerciali o dal gestionale finanziario in uso, qualora non fosse possibile in PCC. La decurtazione sarà applicata – in caso di ritardo nei tempi medi di pagamento - ai Responsabili i cui tempi medi – intesi per singola Area – siano stati superiori a 30 giorni. In

tal caso la decurtazione incide anche sul punteggio della performance di Area al personale applicato.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Gli elementi essenziali della sottosezione, diretti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2012. Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, prevede che gli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possano confermare **per le successive due annualità** lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze segnalate nel paragrafo 10.1.12 del PNA 2022. Pertanto, non essendo stato recentemente accertato nel Comune di Nanto alcun fatto corruttivo e non essendovi state modifiche organizzative rilevanti, si ritiene di confermare, anche con riferimento all'anno 2025 (delibera della Giunta comunale n. 11 del 28/01/2025), integralmente il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 unitamente agli allegati facenti tutti parte integrante e sostanziale del medesimo atto, contenuto nella sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 21/04/2023 e già confermato per l'annualità 2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 16/02/2024.

La conferma per l'anno 2025 del Piano Anticorruzione 2023/2025 consentirà, altresì, al segretario comunale, insediato presso l'Ente in data 20/01/2025, di disporre del tempo necessario per meglio conoscere i processi organizzativi dell'Ente in vista dell'aggiornamento del Piano Anticorruzione e Trasparenza 2026-2028.

#### **2.3.4 Verifica a campione delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti d'importo inferiore a € 40.000,00 Misura specifica**

L'articolo 52 del D. Lgs n. 36/2023 mira, da un lato, a semplificare gli adempimenti delle stazioni appaltanti in materia di verifica dei requisiti negli appalti d'importo inferiore a 40.000 Euro, e dall'altro responsabilizzare gli operatori economici nel momento in cui attestano e auto dichiarano il possesso dei requisiti generali e speciali richiesti per l'affidamento. Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma

dovrà invece procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.

Le pubbliche amministrazioni, ferma restando la facoltà di procedere a verifica concomitante del possesso dei requisiti da parte del singolo affidatario, devono dotarsi di una metodologia di controllo a campione uniforme e standardizzata per tutti gli uffici (cfr. allegato 4).

## PNRR PA DIGITALE 2026

Dal 2022 l'Ente ha ottenuto fondi PNRR chiedendo il finanziamento per alcuni progetti correlati alla digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione come meglio specificato nella seguente tabella.

FONDI FINANZIATI - INTERVENTI/OPERE CONCLUSE							
Ufficio competente	Nome del progetto o CUP	Azioni attivate/da attivare	Missione Componente Linea d'intervento	Termine previsto dal cronoprogramma dello intervento approvato	Importo	Fase di Attuazione	Note
Affari Generali	E31F22000090006 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA CAP. E. 3161 U. 13346	Intervento attivato	M1.C1.I1 - 1.4.3 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	21/08/2023	€ 11.533,00	Concluso	Incassato il contributo
Affari Generali	E51F22005160006 PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI CAP. E. 3163 U. 13348	Intervento avviato	M1.C1.I1 - 1.3.1 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	04/12/2023	€ 10.172,00	Concluso	Certificato: in attesa della liquidazione del contributo
FONDI FINANZIATI							
Ufficio competente	Nome del progetto o CUP	Azioni attivate/da attivare	Missione Componente Linea d'intervento	Termine previsto dal cronoprogramma dello intervento approvato	Importo	Fase di Attuazione	Note
Affari Generali	CUP E31F22000330006 MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO CAP. E. 3162 U. 13347	Intervento avviato	M1.C1.I1 - 1.4.1 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	06/02/2024	€ 79.922,00	In verifica	In fase di verifica da parte del Ministero
Affari Generali	CUP E31F22004640006 CONTRIBUTO PER ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE - SPID CIE CAP. E. 3164 U. 13349	Intervento avviato	M1.C1.I1 - 1.4.4 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	31/10/2024	€ 14.000,00	In verifica	In fase di verifica da parte del Ministero
Affari Generali	E31F22004640006 CONTRIBUTO PER ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NOTIFICHE DIGITALI - SEND CAP. E. 3164 U. 13349	Contrattualizzazione	M1.C1.I1 - 1.4.5 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	12 mesi dal finanziamento	€ 23.147,00	Finanziato	affidato APK
Affari Generali	PNRR CONTRIBUTO PER ESTENSIONE UTILIZZO ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) - ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) CAP. E. 3167 U. 13353)	Contrattualizzazione	M1.C1.I1 - 1.4.4 Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	12 mesi dal finanziamento	€ 6.173,20	Finanziato	da contrattualizzare

Le modalità di contabilizzazione e gestione delle risorse destinate dal PNRR ai Comuni che intendono sviluppare servizi e misure di digitalizzazione, seguono una logica diversa da quella sottesa agli altri interventi del Piano. Per tali misure, innanzitutto, si applica il sistema “lump sum”: l'erogazione dei fondi avviene per obiettivi (secondo il modello già sperimentato con il “Fondo Innovazione”) e non anche attraverso la certificazione puntuale della spesa. Pertanto, la rendicontazione non transita attraverso il sistema ReGiS, ma deve seguire esclusivamente le

modalità indicate negli avvisi pubblicati da “PA digitale 2026”. Oltre a certificare il raggiungimento del risultato, ciascun Comune, nella richiesta di erogazione del contributo, dovrà attestare il rispetto delle disposizioni del PNRR, inclusa la regolare esecuzione da parte del RUP.

Giova premettere che, in base all'orientamento della Corte dei Conti, nell'ambito del sistema dei controlli interni, pur in presenza di diversi attori individuati dall'ordinamento, *"il ruolo di protagonista non può che essere svolto dal vertice amministrativo dell'ente e cioè dal segretario comunale, autentico dominus della macchina dei controlli, non solo per volontà legislativa, ma per il ruolo rivestito e le competenze possedute"* (ex multis, cfr. Corte dei conti, sezione regionale di controllo Sicilia, deliberazione. n. 8/2023, n.132/2021).

La Sezione delle autonomie nell'ambito del questionario per la relazione dei revisori dei conti sul bilancio di previsione 2022/2024 (deliberazione. n. 2/2022) ha richiamato gli enti locali a presidiare l'organizzazione, a rafforzare gli uffici tecnici e a *"implementare un sistema interno di audit, eventualmente anche attraverso un adeguamento del sistema dei controlli interni"*; in particolare, la domanda 14 della sezione V del questionario chiedeva all'organo di revisione di verificare *"se il sistema dei controlli interni dell'Ente è adeguato per individuare criticità, anche per frodi, nella gestione dei fondi collegati all'attuazione degli Interventi a valere sul PNRR"*.

In merito alle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti si prevede di sottoporre a controllo interno tutti gli atti di affidamento e liquidazione che riguardano i progetti della PA Digitale valutando altresì il rispetto dei tempi previsti per la conclusione dei relativi progetti e l'assenza di doppio finanziamento. Il controllo interno verrà svolto ogni semestre e permetterà quindi di monitorare la realizzazione degli interventi finanziati e il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PNRR PA digitale 2026.

L'Area tecnica dell'Ente ha in carico i seguenti interventi ex PNRR:

- CUP E34D22005380006 RIQUALIFICAZIONE. ENERGETICA SEDE COMUNALE MEDIANTE CONTROSOFFITTO PIANO PRIMO – 2023 (ex art. 1 c. 29 e ss L. 160/2019) CAP. E. 12274 U. 37517 (PNRR M2.C4.I2);
- CUP E37D24000020006 PICCOLE OPERE – DEFINANZIAMENTO PNRR M2C4 INVESTIMENTO 2.2 - CONTRIBUTO STATALE ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE MUNICIPIO – 2024 (ex art. 1 c. 29 e ss L. 160/2019) CAP. E. 12276 U. 37525;

A seguito della decisione di esecuzione del Consiglio UE – ECOFIN dell'8 dicembre 2023, per mezzo della quale si è proceduto all'approvazione della revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, la Misura M2C4I2.2, all'interno della quale confluivano le risorse di

cui all'articolo 1, comma 29, della legge n.160/2019 (Piccole opere) e di cui all'articolo 1, comma 139 e seguenti, della legge n.145/2018 (Medie opere), è stata stralciata dal Piano, fermo restando il finanziamento degli interventi a valere sulle risorse nazionali stanziare a legislazione vigente. L'uscita di tali interventi dall'ambito del PNRR consente di applicare i controlli interni secondo la normativa regolamentare attualmente vigente senza la necessità di implementarla.

### **2.3.5 Programmazione della trasparenza**

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Area. Per ogni Area ciascun Responsabile, titolare di Elevata Qualificazione, è competente per le pubblicazioni di legge e per l'evasione delle domande di accesso agli atti inoltrate all'Ente. È fatta salva la delega a personale appositamente incaricato e incardinato presso ciascun ufficio di curare l'istruttoria delle richieste e la relativa evasione. Resta fermo l'obbligo del Responsabile di Area di vigilare sulla tempestiva evasione delle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente". Ciascun dipendente, in caso di erroneo inoltro delle richieste di accesso ad Area diversa da quella di competenza, ove ne sia a conoscenza, ne cura diligentemente l'inoltro all'ufficio competente, anche a mezzo e-mail. Resta fermo l'obbligo per il personale addetto al protocollo di inoltrare correttamente le richieste agli uffici competenti.

E' di fondamentale importanza che gli affidamenti di qualunque importo anche diretti siano totalmente digitalizzati a partire dalla procedura di acquisizione del CIG alla loro pubblicazione.

Per gli affidamenti fino a 5.000 euro, in caso di impossibilità o difficoltà di ricorso alle piattaforme di approvvigionamento digitale, Anac, con delibera del Consiglio del 18/12/2024, ha prorogato al 30 giugno 2025 l'utilizzo dell'interfaccia web messa a disposizione dalla Piattaforma per i Contratti Pubblici. Tale proroga vale anche per l'adesione ad accordi quadro e convenzioni i cui bandi siano stati pubblicati entro il 31 dicembre 2023, con o senza successivo confronto competitivo, e per gli accordi quadro e convenzioni pubblicati dal 1 gennaio 2024. Inoltre, la proroga è valida anche per la ripetizione di lavori o servizi analoghi per procedure pubblicate prima del 31 dicembre 2023, e per gli affidamenti in house.

Resta confermata in via definitiva la facoltà per le stazioni appaltanti e gli enti concedenti di utilizzare l'interfaccia web messa a disposizione mediante la Piattaforma dei Contratti Pubblici per l'acquisizione del codice identificativo di gara (cig) per tutte le fattispecie per cui è previsto l'utilizzo della scheda P5, ivi comprese le ipotesi di acquisizione del CIG ai soli fini della tracciabilità dei flussi finanziari. A partire dal 1° luglio 2025, salvo ulteriore proroga, non sarà più ammesso il ricorso all'interfaccia web per le fattispecie per cui è prevista la digitalizzazione.

L'art. 28 del D. Lgs. n. 36/2023 dispone che *"Le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 35 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 139, sono trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25"*.

Il comma 2, del medesimo articolo prevede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano il collegamento tra la sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale e la Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici, secondo le disposizioni di cui al decreto trasparenza. La documentazione di gara è resa costantemente disponibile, fino al completamento della procedura e all'esecuzione del contratto, sia attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del Codice dei Contratti, sia attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. La documentazione di gara è altresì accessibile attraverso il collegamento ipertestuale comunicato alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici. Gli obblighi di pubblicazione si considerano assolti ove sia stato inserito in “*Amministrazione Trasparente*” il collegamento ipertestuale alla banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati. Residuano in capo alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti gli obblighi di pubblicare, nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del proprio sito, i dati non comunicati alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici indicati **nell'allegato 1** della delibera ANAC 264/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Il registro degli accessi (civico e generalizzato) è aggiornato almeno ogni sei mesi, oscurando i dati personali eventualmente presenti, ed è pubblicato nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, “*altri contenuti – accesso civico*” del sito web istituzionale. Non è prevista la pubblicazione dei dati relativi all'accesso documentale, in quanto tale tipologia di accesso è caratterizzato da un interesse personale diretto che può rivelare informazioni personali che non possono essere sottoposti alla conoscenza indiscriminata.

Per completezza, occorre richiamare la nuova disciplina in materia di trasparenza prevista dalla delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 con la quale si è deciso:

- Di approvare 3 schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, allegati alla succitata delibera, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto;
- Di approvare il documento “*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*” contenente indicazioni utili per la pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse;
- Di concedere alle amministrazioni/enti un periodo **transitorio di 12 mesi**, per procedere all'aggiornamento delle sezioni Amministrazione Trasparente rispetto ai predetti schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31. Ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle

amministrazioni/enti di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi.

L'Amministrazione procederà, pertanto, ad adeguarsi a quanto sopra nei termini previsti dalla predetta delibera.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

##### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

La Legge n. 125/1991, il D.lgs. 196/2000 e il D.lgs.165/2001 prevedono che le Amministrazioni pubbliche adottino un Piano di Azioni Positive e che lo stesso sia inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza per il rilascio del prescritto parere (richiesta di parere inviata in data 23/01/2025 prot. n. 597).

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Nanto, al 31 dicembre 2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la presenza di uomini e donne:

SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario comunale	0	1	1
Area Amministrativa	3	1	4
Area Finanziaria	2	0	2
Area Tecnica	1	1	2
Polizia Locale (in comando presso Unione)	0	1	1
Area Sociale	1	0	1
	7	3	11

Schema composizione del personale disaggregato per categoria

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario comunale	0	1	1
Funzionari (EQ)	3	0	3
Funzionari	1	0	1
Istruttori	1	1	2
Operatori Esperti	2	2	4

Dall’analisi dei dati sopra riportati emerge che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono ricoperti da donne e che l’incarico dirigenziale più elevato (Segretario comunale) è assegnato a un uomo. Le

altre dipendenti donne dell'ente sono inquadrare in aree più elevate dei dipendenti uomini o sono equamente distribuiti.

In merito alla retribuzione delle posizioni di Elevata Qualificazione, si precisa che il valore dell'indennità, non è discrezionalmente stabilito dal Sindaco, bensì viene assegnato a seguito di "pesatura" (delle responsabilità effettivamente assegnate) effettuata dal Nucleo di Valutazione (organismo esterno e terzo). La pesatura è stata fatta, nel rispetto delle disposizioni in materia, con l'applicazione di criteri oggettivi che non valutano la persona che ricopre il ruolo, bensì la posizione ricoperta (responsabilità, carichi di lavoro, budget di spesa, ecc.). A tale proposito, si rileva che l'incarico di Nucleo di Valutazione è stato assegnato ad un uomo.

Sostanzialmente si rileva quindi una applicazione non discriminatoria delle norme di legge e contrattuali che disciplinano la quantificazione e assegnazione delle indennità ai dipendenti; non necessita pertanto l'applicazione di misure specifiche in materia, fatto salvo l'ordinario rispetto delle norme vigenti.

## **OBIETTIVI E FINALITA' DEL PIANO**

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- Mantenere le condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
- Favorire la uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.
- Valorizzare le caratteristiche di genere.

In tale ambito, l'Amministrazione del Comune di Nanto intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

## **AREE TEMATICHE - OBIETTIVI**

### **1) Formazione ed aggiornamento**

Attori coinvolti: Responsabili di Area.

Beneficiari: donne e uomini.

Risorse impegnate: risorse umane interne – fondi di bilancio.

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente.
- Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.

- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.
- 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.

## 2) Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Attori coinvolti: Responsabili di Area.

Beneficiari: donne e uomini.

Risorse impegnate: non sono previste spese conseguenti alla misura.

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, in particolare in relazione a eventuali richieste e/o assegnazione di part-time (verranno analizzate in relazione: all'inquadramento e all'anzianità di lavoro del dipendente; alla motivazione; alla distribuzione nei servizi).
- Prevedere articolazioni orarie diverse, anche temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi, l'utilizzo dei congedi parentali da parte di tutti i dipendenti, anche degli uomini.

## 3) Assunzioni

Attori coinvolti: Responsabili di Area.

Beneficiari: donne.

Risorse impegnate: risorse umane interne – non sono previste spese.

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso, ai concorsi e/o alle selezioni, non discriminatori e rispettosi delle naturali differenze di genere.
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne: nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

## 4) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa

Attori coinvolti: Segretario comunale – Responsabili di Area.

Beneficiari: donne e uomini.

Risorse impegnate: risorse umane interne – non sono previste spese.

- Divulgazione del *codice di comportamento* (generale e specifico del Comune di Nanto) e del *codice disciplinare* del personale degli enti locali, per far conoscere:  
La sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;  
Il dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
- Attivazione di azioni specifiche, volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, qualora si verificassero casi di violazione degli obblighi del codice di comportamento e/o del codice disciplinare.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2026.

Qualora, ad esito del monitoraggio annuale, non emergesse la necessità di un aggiornamento, il piano si riterrà riconfermato, senza modifiche, fino alla sua naturale scadenza.

## **MONITORAGGIO**

Nel periodo di vigenza del presente Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti attinenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere ad un eventuale adeguato aggiornamento del Piano.

In sede di verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi del Piano Performance, saranno rendicontate da ciascun Responsabile le concrete modalità di attuazione dei punti 1/2/3; il punto 4 sarà rendicontato, nella medesima sede, dal Segretario comunale.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA aggiornamento 2025, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale tenendo conto che si tratta di un Ente di ridotte dimensioni con una utenza scarsamente digitalizzata.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>VALORE DI PARTENZA</b>	<b>TARGET</b>
Attivazione del servizio notifiche digitali	Nessun software attivo	Misura PNRR 1.4.5 contrattualizzazione
Implementazione del nuovo sito comunale conforme alla normativa e attivazione di nuovi servizi	Sito non conforme alle linee guida PA Digitale	Misura 1.4.1 PNRR ottenimento asseverazione compatibilmente coi tempi previsti
Attivazione Pago PA	Attivato	Mantenimento del servizio
Estensione utilizzo Anagrafe digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC).	Non attivo	Misura 1.4.4 PNRR avvio attività

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2024</b>	<b>TARGET ANNO 2025</b>	<b>TARGET ANNO 2026</b>	<b>TARGET ANNO 2027</b>
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	L'ente non ha procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata
Ricorso ad anticipazione di tesoreria	L'ente non ha fatto ricorso all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria
Riduzione dei tempi di pagamento (Cfr. Circolare n.1 prot. n. 2449 del 03/01/2024 della Ragioneria Generale dello Stato)	Indicatore dei pagamenti in 30 giorni rispettato	Indicatore dei pagamenti non superiore a 30 giorni	Indicatore dei pagamenti non superiore a 30 giorni	Indicatore dei pagamenti non superiore a 30 giorni

### **3.2 Organizzazione lavoro agile**

Il lavoro agile risponde alla finalità di contribuire al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia (riduzione delle assenze). Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, pur garantendo la prevalenza del lavoro in presenza, non deve pregiudicare in alcun modo, né ridurre la fruizione dei servizi, a favore degli utenti. Il mantenimento degli standard sarà misurato anche attraverso strumenti partecipativi dell'utenza. L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Nanto rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dagli articoli 63-67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021, come disciplinato nell'allegato 4.

### **3.3 Piano triennale fabbisogno del personale**

#### **3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si rimanda **all'Allegato n. 3 contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027.**

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

#### Riferimenti normativi in ambito di formazione del personale

- Art. 1 comma 8, comma 10, lettera c e comma 11) della L. 190/2012 concernente 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:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) 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 prevenzione e le 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, 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 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 prevede che *“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. 2. 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”*;
- 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: 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... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...";*

- il d.lgs. n. 36/2023 il quale stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63).

Da ultimo è intervenuta la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16/01/2025 la quale riporta: *“la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per tutte le amministrazioni tenute ad adottarlo, ovvero in diversi, specifici, atti di programmazione. In tali documenti, le amministrazioni sono chiamate a declinare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo e per filiera professionale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione”.*

### **Obiettivi strategici dell'Ente in termini di formazione**

- Rafforzare le competenze di leadership e le soft skills dei Responsabili (es. comunicazione, problem solving, team management, ascolto attivo, gestione dei conflitti, ecc.) quali competenze di carattere trasversale necessarie all'attivazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica.
- Rafforzare le *soft skills* del personale dipendente (competenze comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali).

- Promuovere lo sviluppo di competenze per la transizione digitale, amministrativa ed ecologica.
- Sviluppare competenze relative a valori e principi 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.
- Sviluppare le *hard skills* (conoscenze, abilità e competenze tecniche) ovvero fornire opportunità di crescita professionale a ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta.

### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative**

- l’Ente attiverà le opportunità di formazione attraverso risorse interne appositamente destinate (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative (es. portale Syllabus, portale IFEL e altri soggetti accreditati).

### **Modalità di erogazione della formazione**

- Apprendimento autonomo.
- Formazione in presenza.
- Webinar.
- Piattaforma Syllabus.

OBIETTIVI FORMATIVI	TARGET minimo	DESTINATARI	MODALITA’	TEMPO EROGAZIONE
Trasparenza/anticorruzione/codice di comportamento (L. 190/2012)	4 ore	Tutti i dipendenti	Syllabus, Webinar, corso in presenza	31/12/2025
Rispetto della normativa in materia di privacy (reg. UE 2016/679)	3 ore	Tutti i dipendenti	Webinar, corso in presenza o da remoto	31/12/2025
Digitalizzazione della PA, uso di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, accessibilità e tecnologie assistive (Codice dell’Amministrazione digitale)	3 ore	Tutti i dipendenti	Syllabus, Webinar, corso in presenza o da remoto	31/12/2025
Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere	1 ora	Tutti i dipendenti	Webinar, corso in presenza o da remoto	31/12/2025
Transizione digitale	3 ore	Tutti i dipendenti	Syllabus	31/12/2025
Transizione Ecologica	2 ore	Tutti i dipendenti	Syllabus	31/12/2025

Transizione amministrativa	3 ore	Tutti i dipendenti	Syllabus	31/12/2025
Formazione specifica	21 ore	Ciascuno in base alle specifiche necessità dell'area di assegnazione	Autoapprendimento, Webinar, corso in presenza o da remoto	31/12/2025

Per quanto riguarda la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008) ciascun dipendente dovrà conseguire la formazione prevista dalla normativa che concorrerà a completare il monte ore totale pro capite di ciascun dipendente.

L'obiettivo minimo che intende perseguire l'Ente per l'anno 2025 è un monte ore di formazione pro-capite realizzate non inferiori al 60% (24 ore) di quelle previste (40 ore) per almeno il 50% dei dipendenti entro il 31/12/2025. In ogni caso è necessario tenere conto che:

- per il personale in part-time le 40 ore di formazione sono ridotte proporzionalmente.
- per il personale impiegato in attività esercitate in prevalenza all'esterno della sede Comunale (operaio e assistente domiciliare) si ritiene congruo fissare un monte ore **minimo** di formazione di 18 ore in quanto le mansioni affidate agli stessi sono prevalentemente esecutive/manuali per le quali difficilmente sono individuabili specifici corsi di formazione/aggiornamento.

I corsi di formazione potranno essere assegnati dal Segretario comunale e dai Responsabili di Area. Il singolo dipendente potrà segnalare, al Segretario comunale e al proprio Responsabile corsi di formazione di particolare interesse ai quale intende partecipare. La fruizione dei corsi individuati direttamente dai dipendenti è valutata in base al costo, alle ore di formazione e al rilascio di specifico attestato.

### **Monitoraggio e rendicontazione della formazione**

Il Segretario comunale provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e della raccolta degli attestati di partecipazione trasmessi dai singoli dipendenti. I relativi dati sono caricati in un file predisposto e archiviati, a cura del Responsabile, nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

La presente sezione del PIAO potrà essere oggetto di modifiche e aggiornamenti in corso d'anno, alla luce di ulteriori direttive o linee guida che dovessero essere emanate in tema di formazione.

## **Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità**

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, recante “*Disposizioni in materia di riqualificazione dei Servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, comma 2, lett. e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227*”, introduce disposizioni sulla riqualificazione dei Servizi pubblici per migliorare l'accessibilità e l'inclusione, con l'obiettivo di garantire accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni per persone con disabilità, assicurando uniformità nella tutela dei lavoratori con disabilità. Il Decreto si applica a tutte le Pubbliche Amministrazioni e concessionari di Servizi pubblici, con adeguamento degli ordinamenti da parte delle Autorità indipendenti e Organi costituzionali. Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a identificare un dirigente con esperienza in inclusione sociale e accessibilità per definire le modalità di inclusione e obiettivi strategici. Per Enti con meno di 50 dipendenti, è possibile gestire queste funzioni in forma associata. L'Ente provvederà, non avendo nel proprio organico un dirigente con esperienza in materia di inclusione sociale e accessibilità, nei limiti del possibile, ad attivare apposite convenzioni per la gestione delle suddette funzioni con enti maggiormente strutturati. Al fine di promuovere, comunque, l'inclusione e l'accessibilità, nel mondo del lavoro, l'Ente attiverà almeno un progetto RIA (misura regionale per il contrasto alla povertà finalizzata all'inclusione attiva di persone prese in carico dai Servizi Sociali territoriali in collaborazione con una rete di soggetti partner pubblici e privati), finanziato dalla Regione Veneto<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> <https://www.regione.veneto.it/web/sociale/misura-ria>

## 4. MONITORAGGIO

La sezione 4 – Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4). In ogni caso, sarà posta in essere un'attività di monitoraggio sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali. Se necessario saranno posti in essere eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli obiettivi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.