



**COMUNE DI VO'**  
PROVINCIA DI PADOVA

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**P.I.A.O.  
2025 - 2027**

Ai sensi dell'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.        del  
Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente"

**ALLEGATI:**

**A)** Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance già approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016

**B)** Piano della performance 2025/2027

**C)** Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2025-2027

**D)** Declaratoria delle Aree CCNL 16.11.2022 e dei profili professionali approvata con atto di GC n. 18 del 28.03.2023

**E)** Piano Organizzazione lavoro Agile, già approvato con PIAO 2023/2025 con delibera di GC n. 21 del 30.03.2023

**F)** Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2025/2027

**G)** Parere del Revisore sul PTFP 2025/2027

**H)** Piano della Formazione triennio 2025/2027

**I)** Piano delle Azioni Positive triennio 2025/2027

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ed ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, un documento unico di programmazione e governance.

Il Piano integrato di attività e organizzazione sostituisce tutta una serie di atti che sono obbligatori per le PA. In particolare, confluiscono nel PIAO, i piani:

- delle performance;
- della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- dei fabbisogni di personale;
- per il lavoro agile (conosciuto come POLA).
- della programmazione dei fabbisogni formativi.

Si tratta di uno strumento di grande rilevanza strategica in cui confluiscono una serie di documenti di programmazione volti ad individuare:

- gli obiettivi che si intendono raggiungere;
- le modalità ed i tempi di realizzazione degli stessi;
- le risorse umane e strumentali a disposizione.

Il PIAO viene adottato in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'ente (DUP – BILANCIO DI PREVISIONE E PEG).

Oltre alla valenza strategica si evidenzia il forte valore comunicativo. L'ente, infatti, comunica alla collettività i risultati che intende perseguire e le azioni che intende intraprendere, al fine di dare concreta attuazione al principio di trasparenza amministrativa, intesa come facile accessibilità e conoscibilità di tutti i passaggi attraverso cui si esplica l'operato della pubblica amministrazione.

## **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, stabilisce che: *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e procedere alla costante e progressiva semplificazione e rigenerazione dei processi, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di durata triennale da aggiornare annualmente”*.

Il Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30.06.2022, entrato in vigore il 15.07.2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso esso vengono soppressi i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L 80/2021 convertito in Legge 113/2021, definisce nel dettaglio il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Si evidenziano in particolare:

- gli artt. 7, comma 1, e 8, comma 2, i quali prevedono che debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ed in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione il termine

del 31 gennaio è differito di 30 giorni a quello di approvazione del bilancio, predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale dell'ente;

- l'art. 10, ai sensi del quale in caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti sanzioni:
  - \* divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione od inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
  - \* impossibilità di procedere ad assunzioni di personale od al conferimento di incarichi;
  - \* applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo ad euro 1.000 e non superiore ad euro 10.000;
- l'art. 11, che demanda alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Piano;
- gli articoli 2, 3, 4 e 5 che definiscono il contenuto del PIAO, articolato in sezioni e sottosezioni di seguito specificate:

## **SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

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

2.1 valore pubblico. Non richiesto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

2.2 performance, con il Piano della performance

2.3 rischi corruttivi e trasparenza, con il piano triennale di prevenzione della corruzione

### **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 struttura organizzativa dell'ente

3.2 organizzazione del lavoro agile

3.3 piano triennale di fabbisogno del personale

- 3.3.1 formazione del personale

- 3.3.2 piano azioni positive

### **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

Effettuato dal NdV su materie attinenti la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e sulla valutazione della coerenza con gli obiettivi di performance.

La circolare n. 2 del 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni operative in materia di PIAO, che impone la nomina di un referente PIAO, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

### **REFERENTE PIAO**

Con il presente documento si provvede a nominare il Segretario Comunale referente PIAO, autorizzato ad accedere ed operare sul portale dedicato in nome e per conto dell'Amministrazione.

**SEZIONE 1**  
**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>Comune di</b>	Vo'
<b>Indirizzo</b>	Piazza Liberazione 1 – 35030 Vo' (PD)
<b>Recapito telefonico</b>	049 9940027
<b>Indirizzo internet</b>	www.comune.vo.pd.it
<b>e-mail</b>	info@comune.vo.pd.it
<b>PEC</b>	comune.vo.pd@pecveneto.it
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	82001170289 – 01450500283
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	13
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	3.255
<b>CONSIGLIO COMUNALE:</b>	
Delluniversità Mauro	Sindaco
Ongaro Marco	Consigliere
Lovo Silvia	Consigliere
Santimaria Federica	Consigliere
Padovan Cristian	Consigliere
Bernardi Stefania	Consigliere
Biasio Maurizio	Consigliere
Salmazza Gloria	Consigliere
Bernardi Emanuele	Consigliere
Schiavon Nico	Consigliere
Lovisetto Stefano	Consigliere
Calaon Lisa	Consigliere
Turetta Alessio	Consigliere
<b>GIUNTA COMUNALE:</b>	
Delluniversità Mauro	Sindaco
Ongaro Marco	Vice-sindaco
Santimaria Federica	Assessore
Biasio Maurizio	Assessore
Tognetti Simonetta	Assessore

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE**

Uno dei principali corollari del principio di imparzialità dell'azione amministrativa, di cui all'art. 97 della nostra Carta Costituzionale, si rinviene nel principio di separazione tra l'attività di indirizzo politico amministrativo, di spettanza degli organi di governo, e l'attività di gestione di competenza della dirigenza.

Agli organi di governo, che per il comune sono il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco, compete l'attività di pianificazione e programmazione che si sostanzia nell'individuazione degli obiettivi strategici e gestionali che si intendono raggiungere. La concreta realizzazione degli stessi, attraverso l'autonoma gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, è di competenza della dirigenza.

Il ciclo della pianificazione e programmazione si declina nelle seguenti fasi:

1. **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO** che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato. Sono state presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale con delibera n. 33 del 23.10.2024.

2. **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE** che rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il D.U.P. 2025/2027 è stato redatto in forma semplificata, in base a quanto previsto dal paragrafo 8.4 dell'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii. e approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 29.11.2024.

3. **BILANCIO DI PREVISIONE**, di durata triennale, nel quale vengono allocate, in modalità prospettica, le risorse finanziarie necessarie a realizzare i programmi contenuti nel DUP.

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 43 del 20.12.2024, resa immediatamente eseguibile, ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027.

4. **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE**, di durata triennale, con il quale i programmi della sezione operativa del DUP vengono declinati in obiettivi esecutivi ed assegnati, unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali, ai responsabili di Settore.

Con atto di Giunta Comunale n. 95 del 20.12.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 - parte finanziaria, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato e dei premi produttività ai Responsabili/Dipendenti, il Comune di Vo' ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. "Performance".

#### **Sottosezione 2.1 – VALORE PUBBLICO**

Gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla compilazione della presente sottosezione. Tuttavia, si ritiene possa essere utile un rimando alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 consultabile al seguente link:

<https://servizionline.comune.vo.pd.it/c028105/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/281>

Per quanto concerne il Piano per la razionalizzazione e l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, si rileva che il Comune di Vo' dispone esclusivamente di dotazioni e mezzi atti a garantire il funzionamento degli uffici e non dispone di dotazioni strumentali e mezzi in eccedenza; si ritiene, pertanto, di non poter effettuare un piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa in quanto l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, e le autovetture di servizio sono appena sufficienti al soddisfacimento delle attività istituzionali dell'Ente.

## **Sottosezione 2.2 – PERFORMANCE**

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 approvato con atto n. 36 del 29.11.2024.

Gli obiettivi di performance sono articolati per settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.
- d) accessibilità: Il Comune di Vo', nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-23.
- e) semplificazione: nel corso del triennio 2025 - 2027, l'attività di semplificazione del Comune di Vo' sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi di recente introduzione.

Si allega, pertanto, alla presente la sottoelencata documentazione:

- "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" già approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016, **allegato sub A)**
- Piano della performance 2025/2027, **allegato sub B)**

## **Sottosezione 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione, la disciplina per gli enti con meno di 50 dipendenti, in sintonia con la delibera n. 1064/2019 dell'ANAC rivolta ai piccoli comuni (inferiori ai 5.000 abitanti), consente di evitare l'adozione di un nuovo piano triennale "a scorrimento" ogni anno. Si preferisce, tuttavia, mantenere l'attuale conformazione e struttura del piano, aggiornandolo di anno in anno con l'aggiunta di eventuali nuove prescrizioni, mantenendo in tal modo viva l'attenzione dell'apparato comunale e degli operatori sulla materia.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, che comprende anche una sezione dedicata alla trasparenza, contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Si rileva che:

- con delibera di GC n. 14 del 20.03.2024 è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026;
- che nel corso dell'esercizio 2024, non si sono verificati fatti corruttivi e nemmeno sono intervenute modifiche organizzative rilevanti;
- a seguito dell'avviso ai fini dell'aggiornamento del PTPCT 2025-2027, prot. 1985 del 24.02.2025, pubblicato dal 24.02.2025 al 07.03.2025 non sono pervenute osservazioni né suggerimenti;
- Si ritiene pertanto di confermare in questa sede il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2024-2026, già approvato con delibera di GC n. 14 del 20.03.2024, che viene allegato al presente atto **allegato C**), ed è rinvenibile al seguente link dell'amministrazione trasparente:

<https://servizionline.comune.vo.pd.it/c028105/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/306>

Si precisa che con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 13.02.2024 si è aderito al sistema digitale di segnalazione degli illeciti, Portale Whistleblowing PA, come prescritto da ANAC.

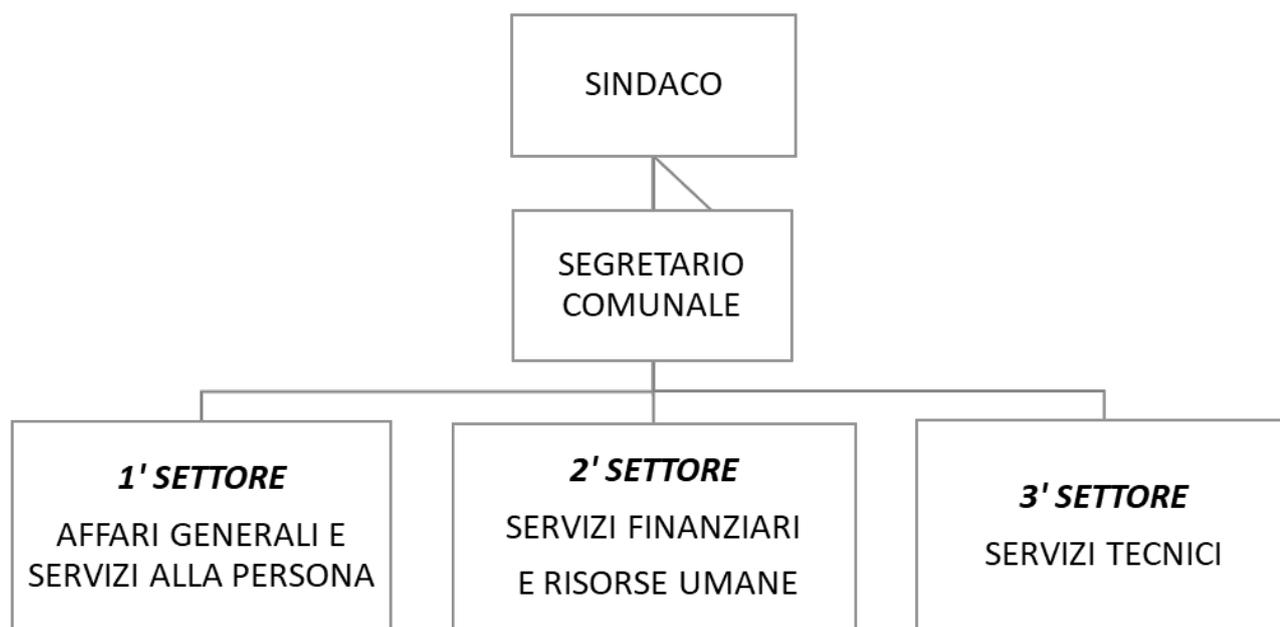
### **SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi ed in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

#### **Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Con delibera di GC n. 18 del 28.03.2023 è stata approvata la nuova macrostruttura, il funzionigramma, il mansionario e la declaratoria delle aree e dei profili professionali del Comune di Vo', tenuto conto del nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali, disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL 16.11.2022, **allegato sub D**).

La macrostruttura dell'Ente è pertanto la seguente:



L'art. 12, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, dispone che il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
- Area degli istruttori
- Area degli operatori esperti
- Area degli operatori.

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Uffici.

Il Settore è strutturato per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Ogni settore dispone delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Alla direzione dei settori è posta una posizione organizzativa. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

I settori sono articolati in uffici. L'Ufficio è la struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate ed alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. La struttura amministrativa di questo Ente è riassunta come segue:

### ***1° SETTORE: Affari generali e servizi alla persona***

Comprende le funzioni relative a:

- Segreteria generale e degli organi istituzionali
- Ufficio relazioni con il pubblico (URP)
- Contratti
- Protocollo generale
- Archivio
- Centralino
- Messaggi Comunali
- Turismo e Sport
- Commercio
- Anagrafe, Stato civile, Leva, Statistica, Elettorale
- Privacy
- Sistemi informativi e telematici
- Servizi Sociali, Politiche alla famiglia ed alla persona
- Cultura e biblioteca
- Servizi Scolastici
- Associazionismo
- Polizia Municipale

### ***2° SETTORE: Servizi finanziari e risorse umane***

Comprende le funzioni relative a:

- Ragioneria
- Economato
- Tributi, Imposte e Tasse
- Personale (status giuridico ed economico)

### ***3° SETTORE: Servizi tecnici***

Comprende le funzioni relative a:

- Urbanistica

- Edilizia pubblica e privata
- Lavori pubblici
- Espropri
- Manutenzioni
- Automezzi
- Viabilità e pubblica illuminazione
- Territorio e ambiente (igiene, rifiuti)
- Servizi cimiteriali
- SUAP
- Protezione civile
- Sicurezza sul lavoro
- Transizione digitale

### **Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il nuovo CCNL 2019-2021 disciplina al titolo VI il lavoro a distanza, tra cui anche il lavoro agile. Per espressa previsione dell'art. 63, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro a distanza sono stabiliti dalle Amministrazioni previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Con delibera di G.C. n. 21 del 30.03.2023, il Comune di Vo' si è dotato di un **Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (P.O.L.A.)**, che viene confermato in questa sede e, per agevolare la consultazione, **allegato sub E**).

### **Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Comune di Vo' predispone il piano triennale dei fabbisogni di personale delle assunzioni secondo i principi di migliore utilizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione del costo del lavoro pubblico al fine di accrescere la funzionalità ed efficienza rispetto ai compiti ed ai programmi di attività degli uffici, tenuto conto della qualità dei servizi erogati, delle scelte amministrative operate dagli organi politici, della capacità assunzionale e delle disponibilità di bilancio.

Le politiche di programmazione in materia di personale si ispirano dunque ai seguenti criteri:

- efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e migliore organizzazione possibile degli uffici;
- maggiore qualità nell'erogazione dei servizi ai cittadini;
- espansione dei servizi stessi;
- valutazione delle disponibilità finanziarie.

I riferimenti normativi sono i seguenti:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 del D.L. 34/2019 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);

- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- l'art. 3, comma 4 ter, del D.L. 30.04.2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29.06.2022 n. 79, che dispone che *“ A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*;

Si allega al presente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 (P.T.F.P.), **allegato F**), sul quale Revisore dei Conti ha espresso il proprio parere, giunto al prot. 2625 del 17.03.2025, **allegato G**).

### **Sottosezione 3.3.1 - PIANO DI FORMAZIONE**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Si allega al presente documento il Piano della Formazione 2025/2027, **allegato sub H**).

Il Piano è stato inviato i rappresentanti delle OOSS che non hanno attivato l'istituto del confronto.

### **Sottosezione 3.3.2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Vo' per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni normative hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in ogni altro campo.

Viene allegato al presente atto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, **sub I**). Si precisa che copia dello stesso Piano viene inviato alla Consigliera per le pari opportunità della Provincia di Padova e alla RSU.

## **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

### **MONITORAGGIO SEZIONE 2.**

Il monitoraggio della sottosezione “PERFORMANCE”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamenti interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, avviene attraverso la rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance, nello specifico, deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L’attività di monitoraggio della sottosezione “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” è articolata a cadenza semestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull’anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in Amministrazione trasparente.

Il controllo periodico rispetto all’attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al Nucleo di Valutazione, e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

### **MONITORAGGIO SEZIONE 3**

Il monitoraggio viene effettuato attraverso le riunioni periodiche tra Segretario Comunale e Responsabili di Settore, finalizzate alla verifica degli scostamenti rispetto agli obiettivi programmatici e/o alla risoluzione di criticità interessanti trasversalmente la struttura comunale.

Viene, altresì, prestata particolare attenzione al benessere organizzativo del Personale, soprattutto in un momento delicato come quello attuale, in cui si verifica in modo marcato l’intensificarsi dell’attività amministrativa legata alla adesione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.