

COMUNE DI POLVEARA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

TRIENNIO 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)

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

SOMMARIO

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI	Pag. 2
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA	Pag. 5
1.1 Sottosezione – Analisi del territorio e delle strutture	
1.2 Sottosezione – Analisi demografica	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Pag. 7
2.1 Sottosezione di programmazione <i>Valore pubblico</i>	Pag. 7
2.2 Sottosezione di programmazione <i>Performance</i>	Pag. 8
2.3 Sottosezione di programmazione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Pag. 9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Pag. 9
3.1 Sottosezione di programmazione <i>Struttura organizzativa</i>	Pag. 9
3.2 Sottosezione di programmazione <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	Pag. 10
3.3 Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale fabbisogni di personale</i>	Pag. 11
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	Pag. 14
DOCUMENTI ALLEGATI	Pag. 15

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

“1. 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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

SEZIONE 1 . SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE: **COMUNE DI POLVERARA**

INDIRIZZO: PIAZZA SAN FIDENZIO N. 8

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80009830284

SINDACO: SIMONE COCCATO

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 9

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 3403

TELEFONO: 049/9774811

SITO INTERNET: www.comune.polverara.pd.it

E-MAIL: segreteria@comune.polverara.pd.it

PEC: polverara.pd@cert.ip-veneto.net

1.1 Sottosezione - Analisi del territorio e delle strutture

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture.

Territorio e Strutture		
SUPERFICIE Kmq. 9,8		
RISORSE IDRICHE		
* Laghi n° 0	* Fiumi e Torrenti n. 1	
STRADE		
Statali km. 0,00	* Provinciali km. 6	* Comunali km 22

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Le tabelle che seguono propongono le principali informazioni riguardanti le infrastrutture della comunità, nell'attuale consistenza, distinguendo tra immobili, strutture scolastiche, impianti a rete, aree pubbliche ed attrezzature offerte alla fruizione della collettività.

Immobili
Sede Municipale
Biblioteca
Casa delle Associazioni Via Volparo
Palestra Comunale
Centro Civico Isola dell'Abbà
Centro Sportivo 5 Cerchi
Centro Cultura Perlasca
Immobile Antico Mulino
Torre Colombara
Cimitero di Polverara e Isola dell'Abbà
Strutture scolastiche
Micronido comunale
Scuola materna
Scuola primaria
Scuola Secondaria
Reti
Gas metano
Acquedotto
Pubblica illuminazione
Teleriscaldamento
Aree
Aree verdi, parchi

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

1.2 Sottosezione – Analisi demografica

La conoscenza dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

Analisi demografica	
Popolazione legale al censimento (2011)	n° 3.151
Popolazione residente al 31 dicembre 2024	
Popolazione	n° 3403
di cui:	
maschi	n° 1664
femmine	n° 1739
nuclei familiari	n° 1406
Nati nell'anno	n° 23
Deceduti nell'anno	n° 31
saldo naturale	n° - 8
Immigrati nell'anno	n° 136
Emigrati nell'anno	n° 101
saldo migratorio	n° +35

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Infatti, un concetto che ha un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco. Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata (outcome), e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generalie specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

I contenuti sopra citati sono inclusi nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 30.12.2024.

2.2. Sottosezione di programmazione – Performance

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come *“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.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, 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.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Inoltre, gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive in tema di pari opportunità secondo la normativa di riferimento.

I contenuti sopra citati sono inclusi

- **Nel regolamento per la disciplina della performance approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 12/03/2020;**
- **nel Piano Esecutivo di Gestione (Piano della Performance – Piano degli Obiettivi) 2025-2027 (allegato 1 al presente Piano);**
- **nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 (allegato 2 al presente Piano).**

2.2. Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predispone un documento, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali, volti 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 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2025/2027, viene allegato al presente Piano (Allegato 3), per farne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

La Struttura organizzativa del Comune di Orgiano è articolata nelle seguenti aree funzionali alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

1. AREA AMMINISTRATIVA – CONTABILE (dott.ssa Lara Trolese)

Organizzazione Generale – Demografici – Elettorali – statistici - leva militare – Servizi cimiteriali – Personale (parte giuridica ed economica) - Servizi Sociali – Assistenza scolastica – Servizi culturali e tempo libero, biblioteca civica, associazionismo – Comunicazione gestione amministrativa - Concessione

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

impianti sportivi. Protocollo. Area Economico Finanziaria. Area Tributi. Area Segreteria. Atti Amministrativi. Micronido. Affari Legali. Vicesegreteria comunale.

2. AREA TECNICA EDILIZIA PUBBLICA (Geom. Panella Alessandro)

Lavori Pubblici – espropri - edilizia scolastica - gestione del patrimonio - manutenzione immobili comunali compresi servizi viabilità e pubblica illuminazione - supporto logistico manifestazioni – servizi cimiteriali (parte tecnica) – Polizia Locale (Viabilità).

3. AREA TECNICA EDILIZIA PRIVATA (Arch. Silvia Miatello)

Autorizzazioni paesaggistiche - ambiente, , servizi a rete - edilizia privata e pianificazione urbanistica - SUE (sportello unico dell'edilizia non produttiva) – SUAP (edilizia produttiva e attività produttive) – catasto. Polizia Locale (Abusi edilizi)

4- TELERISCALDAMENTO (Assessore Dennis Romanato).

Nel complesso, le unità di personale di ruolo a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024 sono 8,67 così suddivise per categoria giuridica:

Somma		Area			
Cat.	1	2	3	4	Tot.
A	0	0	0		0
B	0	1	0,00		1,00
C	3,67	1	1		5,67
D	1	1			2,00
Tot.	4,67	3	1		8,67

3.2 Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Nelle more di una complessiva regolamentazione dell'istituto alla luce delle disposizioni di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, **si dà atto che l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Polverara è stato regolato dal Piano Organizzativo del lavoro agile approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 37 del 04.06.2021 (Allegato).**

3.3 Sottosezione di programmazione – Piano Triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il Comune di Polverara ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;**
- **cessazioni di personale.**

Inoltre il Comune di Polverara ha elaborato un programma della Formazione che, coerentemente con gli altri documenti del PIAO, è finalizzato alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, ed è, altresì, inteso come strumento di sviluppo.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*.

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

1. Premessa

La programmazione delle risorse umane è 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 in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato di fatto e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorsa personale” necessaria per perseguire gli obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- la rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2024;
- la programmazione strategica delle risorse umane;
- la strategia di copertura del fabbisogno;
- la formazione del personale;
- il Piano delle azioni positive.

2. Rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2024

Consistenza del personale al 31/12/2024

	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024	
Area	N. Posti	N. personale in servizio
Operatori	-	-
Operatori Esperti	1	1
Istruttori	7	6
Funzionari ed EQ	4 (di cui 2 part-time)	2
Totale	12	9

Consistenza del personale al 31/12/2024 – per settore e profilo

n.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	POSTI COPERTI	ASSUNZIONE
	AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE			
1	Funzionario amministrativo contabile	Funzionari E.Q.	Coperto	
2	Istruttore amministrativo	Istruttore	Coperto	
3	Istruttore amministrativo part-time 66,66 %	Istruttore	Coperto	
4	Istruttore Amministrativo	Istruttore	Coperto	
5	Assistente sociale part-time (9/ore/sett)	Funzionario	Vacante	/
6	Istruttore amministrativo	Istruttore	coperto	

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

	AREA TECNICA – EDILIZIA PRIVATA			
7	Funzionario tecnico part 50 %	Funzionario E.Q.	Vacante	Assunzione dall'esterno 2025.
8	Istruttore tecnico	Istruttore	Coperto	
9	Polizia Municipale	Istruttore	Coperto	
	AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI			
10	Funzionario tecnico	Funzionario E.Q.	Coperto	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022 anno 2024
11	Istruttore tecnico	Istruttori	Vacante	
12	Operaio specializzato	Operatori Esperti	Coperto	

3. Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

4. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Con il D.Lgs. 75/2017, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stata prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 sono state definite le linee di indirizzo

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato definito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. Le disposizioni normative di riferimento sono il DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" e la Circolare interministeriale del 13/05/2020. Tali disposizioni attribuiscono agli Enti una maggiore o minore capacità assunzionale basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Il valore soglia della spesa di personale del Comune di Polverara, come previsto dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, corrisponde al valore indicato nella percentuale del 27,20%.

Il Comune di Polverara, come da rendiconto 2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 17 del 30/04/2024 è risultato virtuoso in quanto ha registrato un rapporto spesa di personale/entrate correnti pari a 24,15 % e questo posizionamento consente teoricamente, per l'anno 2025, di aumentare la spesa di personale per € 55.469,40 rispetto alle spese per il personale sostenute nel 2023 e certificate con l'approvazione del rendiconto 2023.

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 37 DEL 26.05.2024 – PARERE ORGANO DI REVISIONE N. 18 DEL 23.05.2024

Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1-2-3	1.743.571,01	1.661.634,91	2.133.954,98	1.846.386,97
Totale entrate correnti				1.846.386,97
FCDE iniziale	€ 30.000,00			
Entrate correnti nette				1.816.386,97

Spesa del personale	
Spesa del personale 2023 ULTIMO RENDICONTO APPROVATO NETTO IRAP	€ 438.587,85
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	24,15 %

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
----------------------------------	--------

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 494.057,25
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2023 teorico	+ 55.469,40

Costo per nuove assunzioni 2025	
Area	Totale Costo CON IRAP capacità assunzionale
ISTRUTTORI	€ 32.565,77
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 36.215,04
Costo bilancio di previsione:	
Funzionario tecnico part-time 18 ore .	€ 17.685,66
Istruttore tecnico tempo pieno.	€ 32.565,77
Totale personale ufficio edilizia privata	€ 50.251,41

5. Stima delle cessazioni previste

Sulla base delle puntuali rilevazioni effettuate, sono state previste le seguenti cessazioni nel triennio 2025-2027:

AREA	N. cessazioni previste nel 2025	N. cessazioni previste nel 2026	N. cessazioni previste nel 2027
Area degli Operatori	-	-	-
Area degli Operatori Esperti	-	-	-
Area degli Istruttori	1	-	1 (pensionamento)

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	-	-	-
---	---	---	---

6. Stima dell'evoluzione dei bisogni

Durante l'anno 2025 si intendono finalizzare le assunzioni previste nel PIAO 2024-2026 e, sulla base delle rilevazioni effettuate, procedere alle seguenti assunzioni,:

N. Posti	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	Tipologia di contratto	Note	Costo annuo (con IRAP)
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in Attività Edilizia Privata	Edilizia Privata	Tempo pieno e indeterminato	Assunzione prevista nel PIAO 2024/2026 deliberazione di G.C. n. 37 del 24/05/2024 – ASSUNZIONE DALL'ESTERNO (CONCORSO PUBBLICO).	€ 36.215,04
1	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico		Tempo Parziale (Part-Time) e indeterminato	Mobilità volontaria, attingimento graduatoria altro ente e/o concorso pubblico	€ 14.036,37
Totale						€ 50.251,41 invarianza

Nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni potranno essere previste nel triennio 2025-2027 eventuali altre assunzioni:

- in sostituzione di personale che potrebbe eventualmente cessare;
- legate a scadenze elettorali;
- per supplenze conseguenti ad assenze per malattia, maternità e/o esigenze straordinarie.

7. Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

- e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e dei seguenti adempimenti:

- ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001
- adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001
- adozione del Piano della Performance ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009
- contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)
- rispetto del limite di spesa per le assunzioni flessibili, pari alla somma destinata nel 2009 per le medesime finalità ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 9 – comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma 904 della Legge 145/2018;
- corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica ai sensi dell'art. 9 comma 3 - bis del D.L. n. 185/2008.

Si dà atto che i Responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente, comunicando all'Ufficio Risorse Umane che non risultano condizioni di eccedenza di personale, di cui si prende atto.

Dato atto che nel Parere dell'Organo di Revisione n. 28 del 23.12.2024, allegato al Bilancio di Previsione 2025/2027 è stato verificato che:

- ✓ lo stanziamento pluriennale del bilancio di previsione per spese di personale è contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, com.2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;
- ✓ l'ente, laddove ne ricorrano i presupposti, non ha previsto incrementi della spesa nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 34/2020;
- ✓ la spesa relativa al macroaggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi 2025-2027 è coerente con il limite della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € 425.765,51, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

- ✓ che l'Ente ha in servizio personale a tempo determinato in deroga agli ordinari limiti (art.9 comma 28 del D.L. 78/2010) ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis del D.L. 152/2021.

ANNO 2026/2027

Le assunzioni saranno programmate in base alle capacità assunzionali residuali e alle cessazioni che interverranno.

Nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni potranno essere previste nel triennio 2025-2027 eventuali altre assunzioni:

- in sostituzione di personale che potrebbe eventualmente cessare;
- legate a scadenze elettorali;
- per supplenze conseguenti ad assenze per malattia, maternità e/o esigenze straordinarie.

8. Progressioni tra le aree ai sensi degli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022

Il meccanismo di progressione tra le aree previsto in via di prima applicazione con la procedura transitoria di cui all'articolo 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, sotto il profilo finanziario, potrà avvenire nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della legge n. 234 del 2021 (da determinare fino ad un massimo dello 0,55% per cento del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL).

In attuazione del PIAO 2024-2026 sono state avviate, inoltre, le procedure per le progressioni tra le Aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 mediante utilizzo dello 0,55% per cento del monte salari 2018 che ammonta ad € 1.750,37 oltre alle ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), garantendo in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse), così come ribadito dagli orientamenti applicativi dell'Aran condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (cfr. ARAN CFL 208 e CFL 209).

Con determinazione n. 211 del 1.10.2024 è stata effettuata la seguente progressione tra le aree:

N. Posti	Passaggi tra aree	Profilo professional e da coprire	Settore	Finanziamento	Differenziale
1	Da Istruttore a Funzionario	Specialista in Attività tecniche	Edilizia Pubblica	0,55% per cento del monte salari 2018	€ 1.978,42
Totale					€ 1.978,42

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

0,55% residuo	€ 1.750,37
Capacità assunzionale utilizzata	228,05

Formazione del personale

9. Premessa

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni ed è leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Nella presente sottosezione l'Ente definisce le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute 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. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- l'art. 55 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabilisce le linee guida generali in materia di formazione;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, 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 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

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a: -concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; -rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... 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. ...";
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" che recepisce la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) e prevede che le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 D.Lgs. 165/2001:
 - a) *Definiscono, nel PIAO, politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni...;*
 - b) *sono collettivamente responsabili dei target PNRR in materia di formazione;*
 - c) *assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi di leadership e delle soft skills;*
 - d) *promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025);*
 - e) *attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato;*
 - f) *monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.*

Il piano della formazione, allegato D al presente piano, è stato coordinato dal Segretario e concordato ed elaborato in collaborazione con i responsabili di settore. I Responsabili di Settore rilevano nel corso dell'anno i fabbisogni formativi, individuano i singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definiscono la formazione specialistica per i dipendenti assegnati al proprio settore.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Piano delle Azioni Positive

10. Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Polverara per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (di seguito "*Codice*") all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno, infatti, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano per il triennio 2025-2027, allegato al presente Piano, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti dell'Ente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

A completamento del lavoro di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento di tutti gli atti di pianificazione integrati nel presente Piano, vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

5. DOCUMENTI ALLEGATI

Fanno parte integrante e sostanziale del presente Piano

- Piano Esecutivo di Gestione (Piano della Performance – Piano degli Obiettivi) 2025-2027 (allegato 1)
- Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027 (allegato 2)
- Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza 2025-2027 (allegato 3)
- Piano della Formazione (allegato 4).
- Piano Organizzativo Lavoro Agile – P.O. L.A. (Allegato 5).