



Unione dei Comuni del Conselvano
Provincia di Padova

**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)*

Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	pag. 28
2.2 Performance	pag. 37
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 39
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	pag. 40
3.2 Organizzazione del lavoro agile	pag. 42
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 43
Formazione del personale	pag. 44
Piano delle Azioni Positive	pag. 50
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	pag. 51

Allegati:

A_Obiettivi performance

B_Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza

C_Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione

D_Calcolo della spesa del fabbisogno triennale del personale e rispetto del limite (in attesa del Parere della Corte dei Conti su quesito posto in materia di rispetto dei limiti di spesa del personale)

E_Piano azioni positive

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le 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.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione di insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

UNIONE DEI COMUNI DEL CONSELVANO

Indirizzo: Piazza XX Settembre 32 – Conselve

P.Iva: 04794570285

Cod. Fiscale: 92252970287

Presidente: Umberto Perilli

Numero dipendenti al 31/12/2024: 49

Numero abitanti al 31/12/2024: **12.681** (di cui n. **9962** residenti a Conselve e n. **2671** residenti a Terrassa Padovana) -
fonte: Mod. ISTAT P2P3 anno 2024

Telefono: 049/9596511

Sito internet: <https://unioneconselvano.it/>

E mail: amministrazione@unioneconselvano.it

Pec: segreteria@pec.unioneconselvano.it

Sezione 1.1. Analisi contesto esterno

L'Unione dei Comuni del Conselvano comprende i Comuni di Conselve e di Terrassa Padovana, sommando una popolazione complessiva di 12.681 abitanti su una superficie totale di 38,9 Km². La densità abitativa, quale rapporto fra la popolazione residente nell'Unione e la superficie del territorio è pertanto di 324,73 abitanti per Km^q.

Situazione demografica

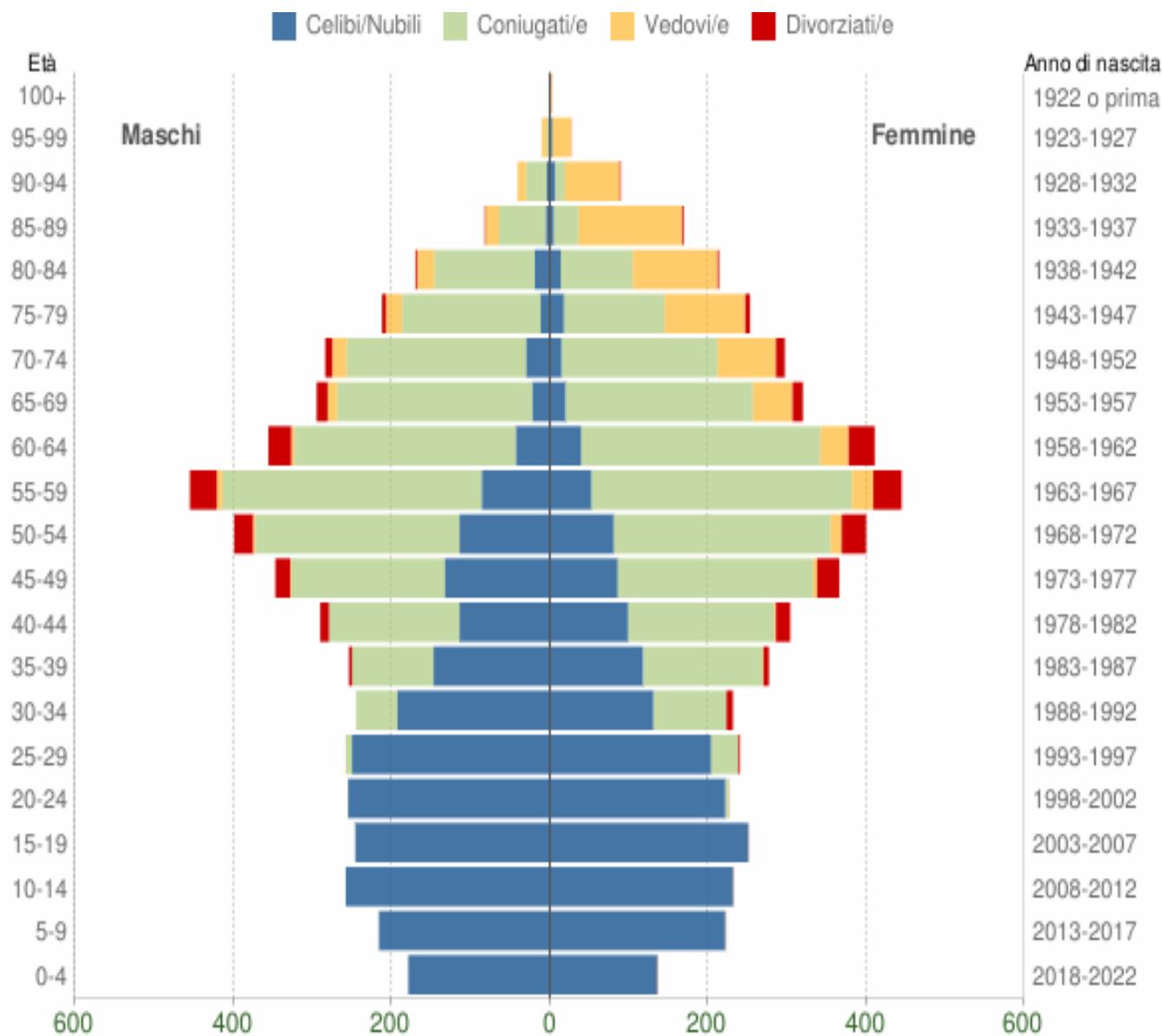
Sulla base degli ultimi dati resi disponibili per l'anno **2023** (fonte: <https://demo.istat.it>) la popolazione dei due comuni che compongono l'Unione può essere sintetizzata nel suo assetto dinamico nelle seguenti tabelle:

Dati Popolazione

	Comune di Conselve	Comune di Terrassa
Popolazione 31/12/2023	10.012	2677
Nati	51	18
Morti	117	25
Saldo naturale	-66	- 7
Immigrati da altro comune	364	82
Emigrati per altro comune	266	84
Saldo migratorio	98	- 2
Immigrati dall'Estero	73	16
Emigrati per l'Estero	25	3

Popolazione per fasce d'età

1) Conselve



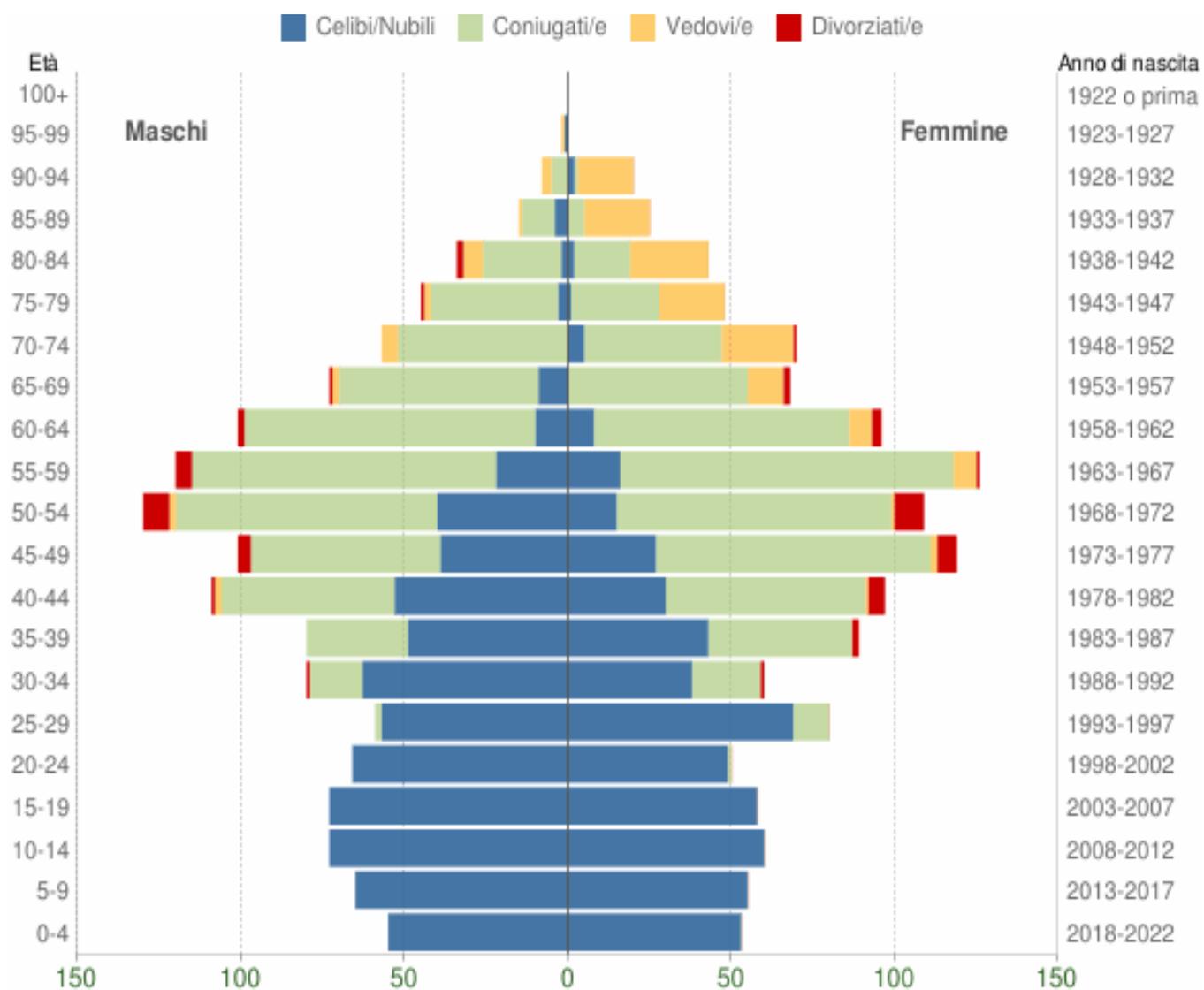
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI CONSELVE (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 31/12/2023 – Conselve

Popolazione residente al 1° gennaio 2024 per sesso, età e stato civile Comune: Conselve															
Età	Celibi	Coniugati	Divorziati	Vedovi	Uniti civilmente	Gà in unione civile	Totale maschi	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Unite civilmente	Gà in unione civile	Totale femmine	Totale
< anno	27						27	40						40	67
1-4	137						137	114						114	251
5-9	210						210	213						213	423
10-14	255						255	219						219	474
15-19	250						250	272						272	522
20-24	266						266	226	1					227	493
25-29	243	8					251	201	35	2				238	489
30-34	198	53					251	135	85	4				224	475
35-39	165	105	2	0			272	111	157	12	1	2		283	555
40-44	120	164	13	0			297	105	180	15	2			302	599
45-49	134	181	19	1			335	81	221	28	3			333	668
50-54	117	247	29	3			396	81	285	34	12			412	808
55-59	90	312	37	6	2		447	56	311	46	27			440	887
60-64	46	281	30	2			359	49	316	30	33			428	787
65-69	23	261	14	11			309	21	241	20	55			337	646
70-74	27	221	6	18			272	12	201	9	73			295	567
75-79	18	192	2	19			231	20	137	8	98			263	494
80-84	21	141	2	22			186	13	97	3	108			221	407
85-99	8	82	1	25			116	13	38	3	230			230	400
100 >	0	0	0	0			0	0	0	0	0			0	0
Totale	2.355	2.248	155	107	2		4.867	1.982	2.305	214	642	2		5.145	10.012

2) Terrassa Padovana



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI TERRASSA PADOVANA (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 31/12/2023 – Terrassa Padovana

Popolazione residente al 1° gennaio 2024 per sesso, età e stato civile Comune: Terrassa Padovana															
Età	Celibi	Coniugati	Divorziati	Vedovi	Uniti civilmente	Gà in unione civile	Totale maschi	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Unite civilmente	Gà in unione civile	Totale femmine	Totale
< anno	10						10	5						5	15
1-4	47						47	38						38	85
5-9	55						55	64						64	119
10-14	76						76	61						61	137
15-19	73						73	63						63	136
20-24	67						67	49	2					51	118
25-29	60	1					61	60	6	1		2		69	130
30-34	58	13					71	45	23	2				70	141
35-39	52	33	1				86	38	44	1				83	169
40-44	54	50	1				105	38	50	2				90	195
45-49	39	58	4	2			103	24	90	7	2			123	226
50-54	38	77	10	2			127	20	80	8	3			111	238
55-59	25	85	4				114	12	104	1	7			124	238
60-64	12	94	4				110	14	80	4	6			104	214
65-69	7	64	3	1			75		53	2	12			67	142
70-74	2	51		6			59	4	42	3	19			68	127
75-79	2	40	1	2			45	2	27		19			48	93
80-84	2	27	2	5			36	2	22		25			49	85
85-99	4	15		7			26	2	6		36			44	70
100 >	0	0	0	0			0	0	0	0	0			0	0
Totale	683	608	30	25			1.346	541	629	31	129	2		1.332	2.678

Dati popolazione straniera 31/12/2023

Conselve				Terrassa Padovana			
Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.	Maschi stranieri	Femmine straniere	Tot	% su pop.
497	520	1.017	10,15	79	87	166	6,21

Tessuto imprese comunale di Conselve

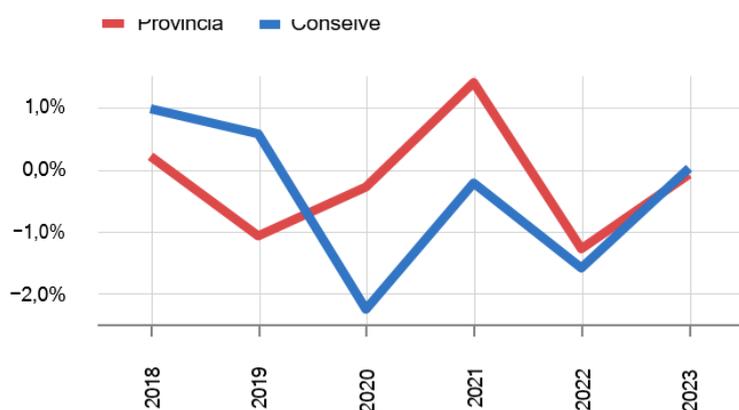
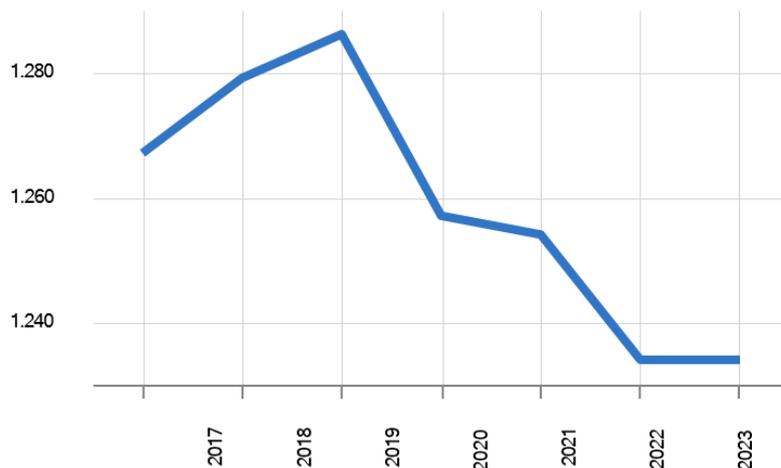
Il tessuto imprese è costituito da tutti gli insediamenti commerciali o produttivi insediati nel territorio comunale. In questo rapporto sono considerate sia le sedi d'impresa (ovvero gli insediamenti principali) che le unità dipendenti (cioè gli insediamenti che dipendono da altra sede).

I dati sono riferiti alle imprese "attive", ovvero quelle che, entro l'anno indicato, hanno dichiarato alla Camera di Commercio l'inizio della propria attività e per le quali non è stata accertata la cessazione.

I dati sono estratti dal Registro Imprese (Infocamere) e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Imprese totali

Insedimenti totali attivi localizzati a Conselve alla fine di ogni anno (sedi e unità dipendenti).



Confronto provinciale

Variazione annuale (%) degli insediamenti localizzati a Conselve e in provincia di Padova.

Anno	Imprese	Variazione	Variazione (%)
2023	1.234	0	0,0%
2022	1.234	-20	-1,6%
2021	1.254	-3	-0,2%
2020	1.257	-29	-2,3%
2019	1.286	7	0,5%

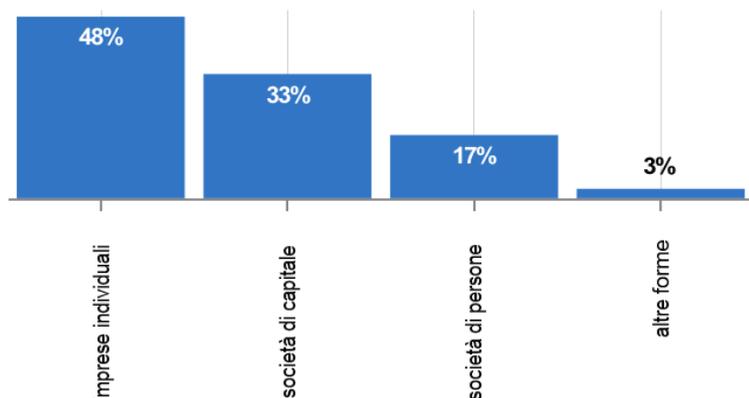
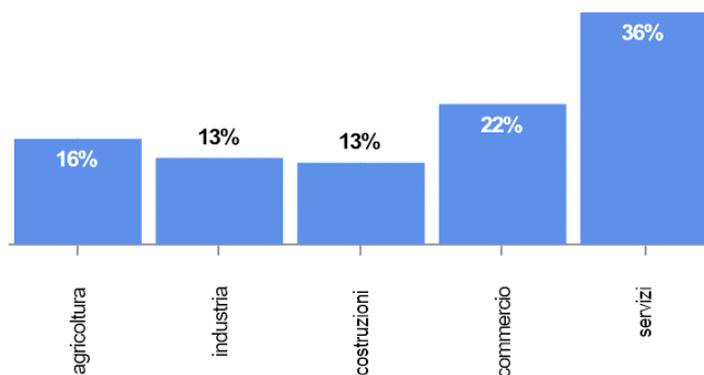
Tabella 1.1 - Imprese insediate a Conselve e variazioni annuali.

Anno	Conselve	Provincia
2023	0,0%	-0,1%
2022	-1,6%	-1,3%
2021	-0,2%	1,4%
2020	-2,3%	-0,3%
2019	0,5%	-1,1%
2018	0,9%	0,2%

Tabella 1.2 - Variazioni annuali (%) delle imprese per localizzazione.

Settori economici

Imprese localizzate a Conselve per settore economico prevalente (%) nel 2023.



Classi giuridiche

Imprese localizzate a Conselve per classe giuridica prevalente (%) nel 2023.

Comparto	Imprese	Perso %
commercio	268	21,7%
agricoltura	202	16,4%
industria	165	13,4%
costruzioni	156	12,6%
servizi	443	35,9%

Tabella 1.3 - Imprese a Conselve per comparto.

Classe giuridica	Imprese	Perso %
società di persone	206	16,7%
altre forme	31	2,5%
imprese individuali	592	48,0%
società di capitale	405	32,8%

Tabella 1.4 - Imprese a Conselve per classe giuridica.

Addetti impiegati

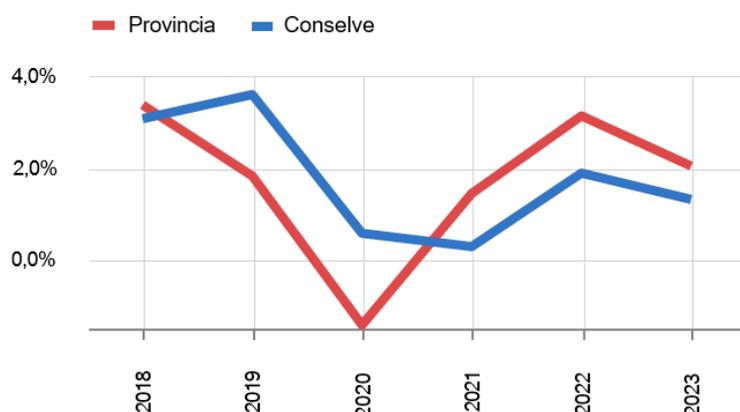
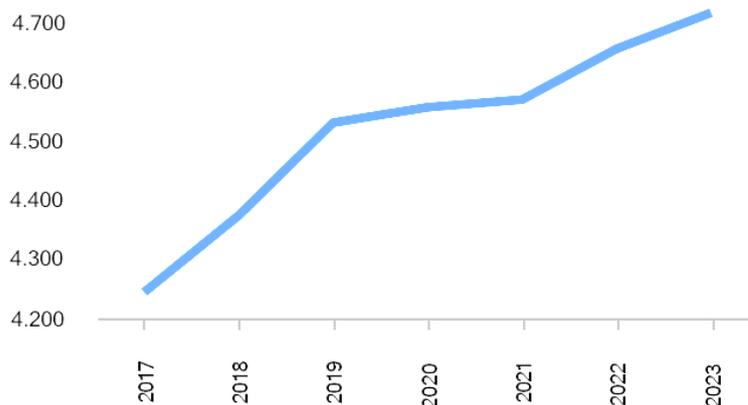
Gli addetti rappresentano al numero di persone impiegate nelle imprese localizzate nel territorio comunale. Sono un indicatore del volume di occupazione prodotto, sintomatico della complessità e dell'estensione delle attività svolte negli insediamenti locali.

Gli addetti non coincidono col numero di residenti con occupazione dipendente: l'occupato può risiedere in un comune diverso o un residente lavorare in un'attività localizzata fuori dal comune.

I dati sono estratti dal Registro Imprese (Infocamere via Inps) e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Addetti totali

Addetti totali occupati nelle imprese localizzate a Conselve alla fine di ogni anno.



Confronto provinciale

Variazione annuale (%) degli addetti occupati in imprese localizzate a Conselve e in provincia di Padova.

Anno	Addetti	Variazione	Variazione (%)
2023	4.717	61	1,3%
2022	4.656	86	1,9%
2021	4.570	13	0,3%
2020	4.557	26	0,6%
2019	4.531	157	3,6%

Tabella 2.1 - Addetti occupati a Conselve e variazioni annuali.

Anno	Conselve	Provincia
2023	1,3%	2,0%
2022	1,9%	3,1%
2021	0,3%	1,4%
2020	0,6%	-1,4%
2019	3,6%	1,8%
2018	3,1%	3,4%

Tabella 2.2 - Variazioni annuali (%) degli addetti occupati per localizzazione dell'impresa.

Comparto	Addetti	Perso %
industria	1.912	40,5%
costruzioni	394	8,4%
commercio	861	18,3%
agricoltura	192	4,1%
servizi	1.358	28,8%

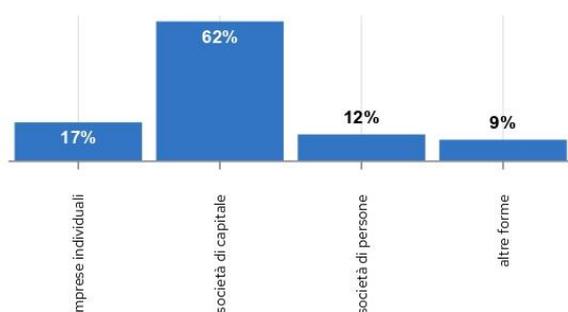
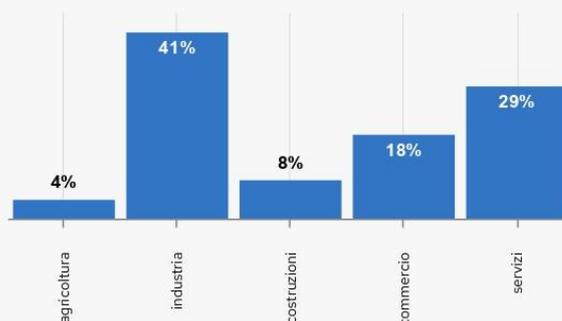
Tabella 2.3 - Addetti occupati per comparto occupati a Conselve.

Classe giuridica	Addetti	Perso %
società di persone	548	11,6%
imprese individuali	802	17,0%
società di capitale	2.931	62,1%
altre forme	436	9,2%

Tabella 2.4 - Addetti occupati per classe giuridica occupati a Conselve.

Settori economici

Addetti in imprese localizzate a Conselve per settore economico prevalente (%) nel 2023.



Classi giuridiche

Addetti in imprese localizzate a Conselve per classe giuridica prevalente (%) nel 2023.

Dichiarazione dei redditi

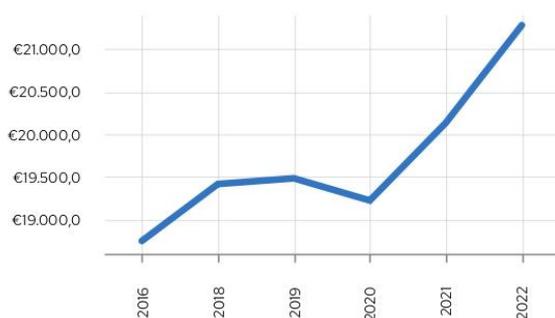
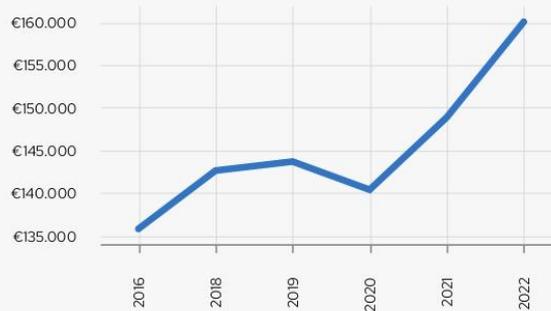
Attraverso le dichiarazioni dei redditi è possibile tracciare un quadro generale delle condizioni economiche della popolazione residente. In particolare sono osservati due valori: l'imponibile ed il reddito.

L'imponibile è l'indicatore sintetico più completo, estratto dalla totalità delle dichiarazioni dei redditi dei residenti. Il reddito, invece, è diviso per diverse variabili (per esempio a fasce), ma sono nascosti (riportati a zero) i valori che presentano problemi per la tutela della privacy.

I dati sono estratti dal dataset nazionale pubblicato dall'Agenzia delle Entrate e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Imponibile totale

Imponibile totale (in migliaia di euro) dichiarato dai contribuenti residenti nel comune di Conselve.



Imponibile medio

Imponibile medio dichiarato per contribuente nel comune di Conselve.

Contribuenti totali

Contribuenti totali residenti nel comune di Conselve.



Anno	Imponibile (migliaia)	Contribuenti
2022	160.046,82 €	7.522
2021	148.848,60 €	7.393
2020	140.374,16 €	7.302
2019	143.675,05 €	7.374
2018	142.618,62 €	7.345
2016	135.788,27 €	7.242

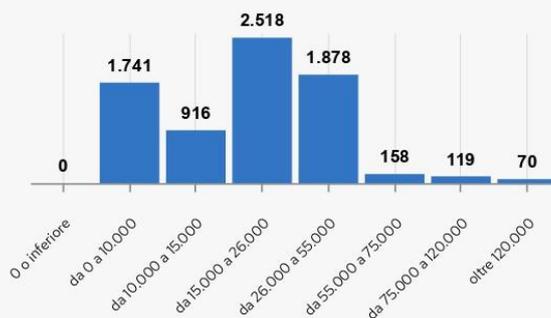
Tabella 3.1 - Imponibile e contribuenti residenti a Conselve.

Anno	Imponibile medio	Variazione %
2022	21.277,16 €	5,7%
2021	20.133,72 €	4,7%
2020	19.224,07 €	-1,3%
2019	19.484,01 €	0,3%
2018	19.417,10 €	3,6%

Tabella 3.2 - Imponibile medio e variazione percentuale annuale a Conselve.

Contribuenti per fascia

Contribuenti residenti nel comune di Conselve per fascia di reddito dichiarato.



Reddito per tipologia

Reddito (in migliaia di euro) per tipologia dichiarato nel comune di Conselve.

Fascia	Contribuenti
0 o inferiore	0
da 0 a 10.000	1.741
da 10.000 a 15.000	916
da 15.000 a 26.000	2.518
da 26.000 a 55.000	1.878
da 55.000 a 75.000	158
da 75.000 a 120.000	119
oltre 120.000	70

Tabella 3.3 - Contribuenti per fascia di reddito residenti a Conselve.

Tipologia	Reddito (migliaia)
da fabbricati	3.620,16 €
da lavoro autonomo	4.791,89 €
da lavoro dipendente	90.845,99 €
da partecipazione	9.876,35 €
da pensione	48.384,95 €
dell'imprenditore	931,62 €
dell'imprenditore (semp)	6.193,48 €

Tabella 3.4 - Reddito per tipologia dichiarato a Conselve.

Tessuto imprese comunale di Terrassa Padovana

Il tessuto imprese è costituito da tutti gli insediamenti commerciali o produttivi insediati nel territorio comunale. In questo rapporto sono considerate sia le sedi d'impresa (ovvero gli insediamenti principali) che le unità dipendenti (cioè gli insediamenti che dipendono da altra sede).

I dati sono riferiti alle imprese "attive", ovvero quelle che, entro l'anno indicato, hanno dichiarato alla Camera di Commercio l'inizio della propria attività e per le quali non è stata accertata la cessazione.

I dati sono estratti dal Registro Imprese (Infocamere) e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Anno	Imprese	Variazione	Variazione (%)
2023	330	5	1,5%
2022	325	1	0,3%
2021	324	9	2,9%
2020	315	0	0,0%
2019	315	-4	-1,3%

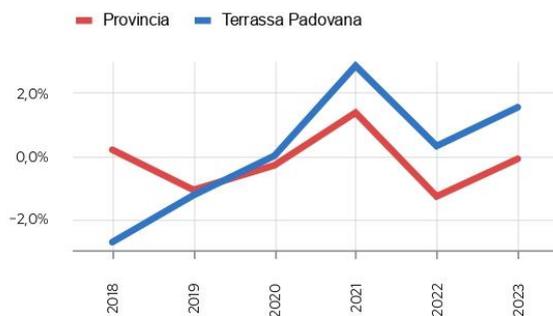
Tabella 1.1 - Imprese insediate a Terrassa Padovana e variazioni annuali.

Anno	Terrassa Padovana	Provincia
2023	1,5%	-0,1%
2022	0,3%	-1,3%
2021	2,9%	1,4%
2020	0,0%	-0,3%
2019	-1,3%	-1,1%
2018	-2,7%	0,2%

Tabella 1.2 - Variazioni annuali (%) delle imprese per localizzazione.

Imprese totali

Insedimenti totali attivi localizzati a Terrassa Padovana alla fine di ogni anno (sedi e unità dipendenti).

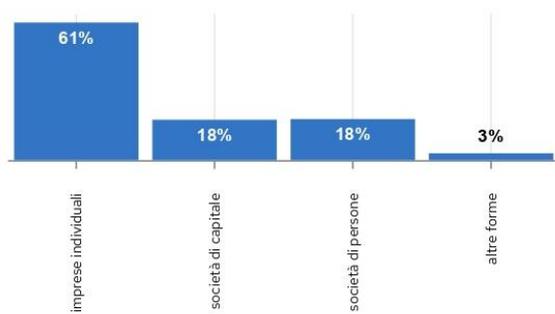
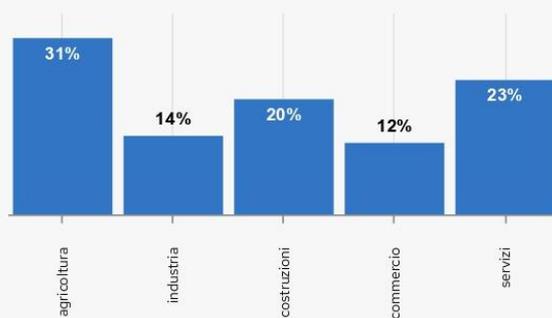


Confronto provinciale

Variazione annuale (%) degli insediamenti localizzati a Terrassa Padovana e in provincia di Padova.

Settori economici

Imprese localizzate a Terrassa Padovana per settore economico prevalente (%) nel 2023.



Classi giuridiche

Imprese localizzate a Terrassa Padovana per classe giuridica prevalente (%) nel 2023.

Comparto	Imprese	Perso %
industria	45	13,6%
servizi	77	23,3%
agricoltura	101	30,6%
costruzioni	66	20,0%
commercio	41	12,4%

Tabella 1.3 - Imprese a Terrassa Padovana per comparto.

Classe giuridica	Imprese	Perso %
società di capitale	59	17,9%
altre forme	10	3,0%
imprese individuali	201	60,9%
società di persone	60	18,2%

Tabella 1.4 - Imprese a Terrassa Padovana per classe giuridica.

Addetti impiegati

Gli addetti rappresentano al numero di persone impiegate nelle imprese localizzate nel territorio comunale. Sono un indicatore del volume di occupazione prodotto, sintomatico della complessità e dell'estensione delle attività svolte negli insediamenti locali.

Gli addetti non coincidono col numero di residenti con occupazione dipendente: l'occupato può risiedere in un comune diverso o un residente lavorare in un'attività localizzata fuori dal comune.

I dati sono estratti dal Registro Imprese (Infocamere via Inps) e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Anno	Addetti	Variazione	Variazione (%)
2023	664	11	1,7%
2022	653	-18	-2,7%
2021	671	28	4,4%
2020	643	31	5,1%
2019	612	53	9,5%

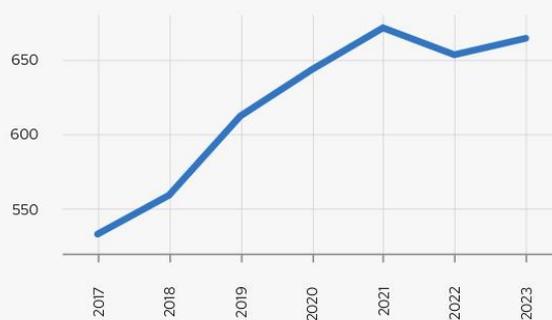
Tabella 2.1 - Addetti occupati a Terrassa Padovana e variazioni annuali.

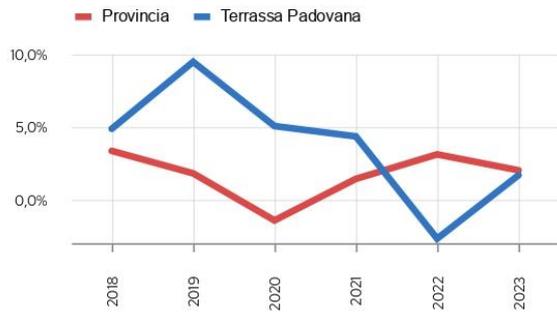
Anno	Terrassa Padovana	Provincia
2023	1,7%	2,0%
2022	-2,7%	3,1%
2021	4,4%	1,4%
2020	5,1%	-1,4%
2019	9,5%	1,8%
2018	4,9%	3,4%

Tabella 2.2 - Variazioni annuali (%) degli addetti occupati per localizzazione dell'impresa.

Addetti totali

Addetti totali occupati nelle imprese localizzate a Terrassa Padovana alla fine di ogni anno.



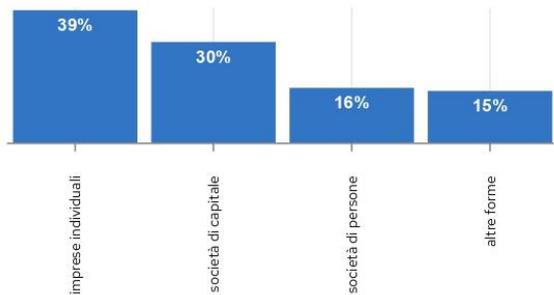
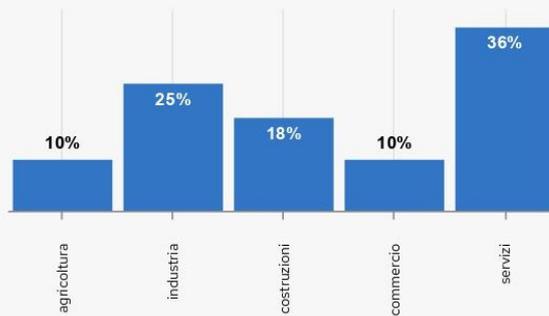


Confronto provinciale

Variazione annuale (%) degli addetti occupati in imprese localizzate a Terrassa Padovana e in provincia di Padova.

Settori economici

Addetti in imprese localizzate a Terrassa Padovana per settore economico prevalente (%) nel 2023.



Classi giuridiche

Addetti in imprese localizzate a Terrassa Padovana per classe giuridica prevalente (%) nel 2023.

Comparto	Addetti	Perso %
costruzioni	122	18,4%
commercio	67	10,1%
agricoltura	67	10,1%
servizi	241	36,3%
industria	167	25,2%

Tabella 2.3 - Addetti occupati per comparto occupati a Terrassa Padovana.

Classe giuridica	Addetti	Perso %
società di persone	107	16,1%
imprese individuali	259	39,0%
altre forme	101	15,2%
società di capitale	197	29,7%

Tabella 2.4 - Addetti occupati per classe giuridica occupati a Terrassa Padovana.

Dichiarazione dei redditi

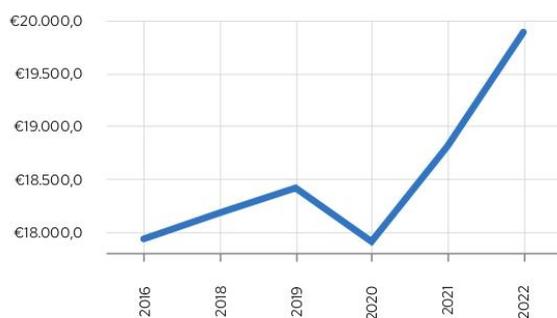
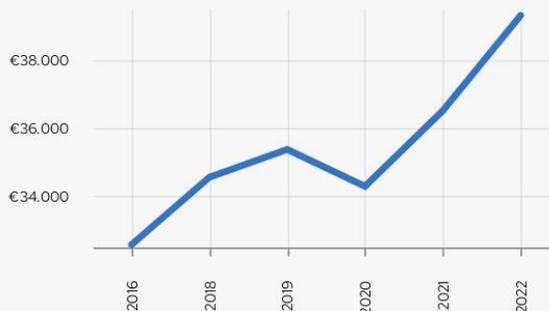
Attraverso le dichiarazioni dei redditi è possibile tracciare un quadro generale delle condizioni economiche della popolazione residente. In particolare sono osservati due valori: l'imponibile ed il reddito.

L'imponibile è l'indicatore sintetico più completo, estratto dalla totalità delle dichiarazioni dei redditi dei residenti. Il reddito, invece, è diviso per diverse variabili (per esempio a fasce), ma sono nascosti (riportati a zero) i valori che presentano problemi per la tutela della privacy.

I dati sono estratti dal dataset nazionale pubblicato dall'Agenzia delle Entrate e sono elaborati dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio di Padova.

Imponibile totale

Imponibile totale (in migliaia di euro) dichiarato dai contribuenti residenti nel comune di Terrassa Padovana.

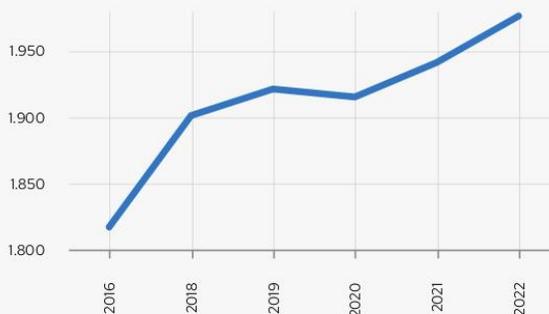


Imponibile medio

Imponibile medio dichiarato per contribuente nel comune di Terrassa Padovana.

Contribuenti totali

Contribuenti totali residenti nel comune di Terrassa Padovana.



Anno	Imponibile (migliaia)	Contribuenti
2022	39.299,93 €	1.976
2021	36.507,61 €	1.941
2020	34.291,21 €	1.915
2019	35.373,22 €	1.921
2018	34.557,91 €	1.901
2016	32.581,87 €	1.817

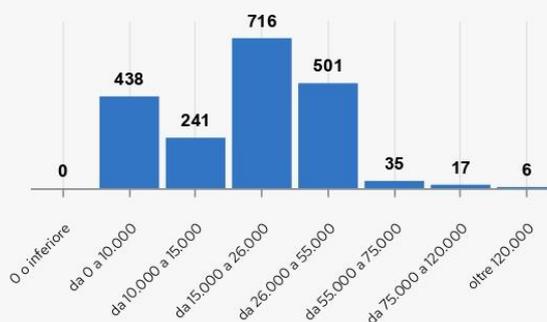
Tabella 3.1 - Imponibile e contribuenti residenti a Terrassa Padovana.

Anno	Imponibile medio	Variazione %
2022	19.888,63 €	5,7%
2021	18.808,66 €	5,0%
2020	17.906,63 €	-2,8%
2019	18.413,96 €	1,3%
2018	18.178,80 €	1,4%

Tabella 3.2 - Imponibile medio e variazione percentuale annuale a Terrassa Padovana.

Contribuenti per fascia

Contribuenti residenti nel comune di Terrassa Padovana per fascia di reddito dichiarato.



Reddito per tipologia

Reddito (in migliaia di euro) per tipologia dichiarato nel comune di Terrassa Padovana.

Fascia	Contribuenti
0 o inferiore	0
da 0 a 10.000	438
da 10.000 a 15.000	241
da 15.000 a 26.000	716
da 26.000 a 55.000	501
da 55.000 a 75.000	35
da 75.000 a 120.000	17
oltre 120.000	6

Tabella 3.3 - Contribuenti per fascia di reddito residenti a Terrassa Padovana.

Tipologia	Reddito (migliaia)
da fabbricati	674,54 €
da lavoro autonomo	419,22 €
da lavoro dipendente	25.906,01 €
da partecipazione	1.979,58 €
da pensione	9.499,04 €
dell'imprenditore	209,81 €
dell'imprenditore (semp)	1.948,90 €

Tabella 3.4 - Reddito per tipologia dichiarato a Terrassa Padovana.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore pubblico.

Per Valore Pubblico si intende l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, ma anche alle condizioni interne dell'amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse)

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero al miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare Valore Pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

La letteratura sull'argomento ¹ rappresenta la strategia del valore pubblico attraverso un'articolazione decrescente di livelli, così riassumibili:

Livello 1	Valore pubblico. Impatti interni ed esterni Efficacia Efficienza	<i>Un Ente genera valore pubblico aumentando la probabilità di contribuire al benessere equo e sostenibile, attraverso</i>
Livello 2 a	Impatto Sociale Economico Ambientale Sanitario	<i>Impatta positivamente sul benessere esterno aumentando il benessere di utente e stakeholders</i>
Livello 2 b	Efficacia Quantitativa erogata Quantitativa percepita Qualitativa erogata Qualitativa percepita	<i>Orienta le performance organizzative di efficacia verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 c	Efficienza Temporale Produttiva Finanziaria Economico patrimon.	<i>Orienta le performance organizzative di efficienza verso il miglioramento degli impatti</i>
Livello 2 d	Stato delle risorse: Organizzative, di clima, professionale, di genere, infrastrutturale, etica, informativa, relazionale, digitale, economico finanziaria	<i>Impatta positivamente sullo stato di salute interna delle risorse dell'Ente, contribuendo al mantenimento e all'incremento della salute istituzionale</i>
Livello 3	Performance individuali	<i>Dirigenti: Risultati e comportamenti Dipendenti: Risultati e comportamenti</i>

1 DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute delle PA, in "CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini", pp. 41-57.

Il riferimento strategico dell'amministrazione per la creazione di Valore pubblico è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria. Tali obiettivi, già oggetto del programma di amministrazione presentato dal Presidente al Consiglio dell'Unione, sono oggetto della sezione strategica ed operativa del DUP, presentato dalla Giunta al Consiglio dell'Unione e da questo approvato con DCU n. 2 del 20.02.2025 (Nota aggiornamento DUP).

Lo stesso documento individua 6 missioni, rappresentata ciascuna come "area tematica di investimento".

Digitalizzazione innovazione competitività culturale e turismo	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Istruzione e ricerca	Inclusione e coesione	Salute
---	---	---	----------------------	--------------------------	--------

In un'ottica di Valore pubblico, ciascuna area può essere collegata alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una tabella che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. Lo schema in tabella può essere così strutturato:

1. le aree strategiche, gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle quattro principali dimensioni del benessere ecosostenibile (sociale, economico, ambientale e sanitario), integrati da una dimensione interna di benessere istituzionale;
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto;
3. Ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 gol di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030², che descrivono la sostenibilità prendono in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
4. Infine, ogni indirizzo strategico è classificato in relazione a una (o più) delle sei missioni del PNRR, laddove pertinente.

Si riporta nella pagina seguente la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole missioni o indirizzi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle quattro macro-dimensioni del Bes; ambientale, economico, sociale-sanitario, istituzionale.

N. Missione	Obiettivo strategico	Indirizzo strategico	Settore	Bes
1	Digitalizzazione innovazione competitività culturale e turismo	Innovazione digitale Trasparenza, comunicazione e accesso Servizi on line Sviluppo relazioni internazionali	Tutti i settori organizzativi	Benessere istituzionale Benessere sociale
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Qualificazione degli spazi verdi Attivazione strategie per armonizzare lo sviluppo locale alla tutela del territorio Favorire e tutelare la mobilità sostenibile	Governo del territorio, mobilità e transizione ambientale Polizia locale	Benessere ambientale
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Sviluppo e coesione rete commerciale Qualificazione del piano di mobilità urbana	Servizi generali. Governo del territorio e servizi finanziari Polizia locale	Benessere Economico

2 Gli obiettivi sono dettagliati in <https://unric.org/it/agenda-2030/>

4	Istruzione e ricerca	Potenziamento ed adeguamento dei servizi per il soddisfacimento del diritto allo studio Iniziative per l'educazione permanente Adeguamento strutture e servizi scolastici	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sociale
5	Inclusione e coesione	Sviluppo e incentive alle forme di sussidiarietà orizzontale e crescita del volontariato sociale come forma di crescita solidale Cultura pari opportunità Attivazione politiche di sostegno alla famiglia con particolare riferimento ai nuclei con fragilità	Servizi alla Persona e Famiglia	Benessere Sociale e istituzionale
6	Salute	Attivazione politiche alternative all'istituzionalizzazione e per lo sviluppo di progetti di vita indipendenti Tutela e salvaguardia attività di polizia mortuaria e tutela cimiteriale	Servizi alla Persona e Famiglia Governo del territorio e servizi finanziari	Benessere Sanitario

Ciascuno degli indirizzi strategici definiti nei documenti di programmazione dell'ente, afferenti le sei missioni, è riconducibile almeno ad un indicatore di impatto. Ad ognuno di questi indicatori di impatto è associato un target (non quantitativo) che ne indica non una quantificazione ma una tendenza desiderata del trend.

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
1	Digitalizzazione innovazione competitività cultura e turismo	Centralità dell'utente nella revisione dei processi di accesso ai servizi, prevedendo una gestione dell'intera filiera in chiave digitale, personalizzata ed assistita. Potenziamento delle	Percentuali documenti nativi digitali Numero di servizi on line Numero servizi e prestazioni effettuati in autonomia dal Ced	Incremento e qualificazione	11	Istituzionale	Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni e l'Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comun

		<p>capacità di programmazione, progettazione ed intervento del CED</p> <p>Informatizzazione di nuove procedure e servizi per la collettività su supporto digitale</p> <p>Potenziamento delle dotazioni informatiche per la gestione degli organi comunali e delle piattaforme di gestione finanziaria contabile.</p>					
		<p>Itinerari di scambio e cooperazione inter. su temi comuni città gemellate per politiche di crescita civile sociale turistica e commerciale</p>	<p>Numero gemellaggi istituzionali</p>	<p>Qualificazione</p>	<p>16</p>	<p>Economico</p> <p>Sociale</p>	
		<p>Promozione cultura pari opportunità in tutti gli ambiti sociali</p>	<p>Numero iniziative di sensibilizzazione e formazione</p>	<p>Incremento</p>	<p>5</p>	<p>Istituzionale</p>	
		<p>Incentivare la lettura come forma di diffusione culturale e sviluppo delle opportunità di relazione interculturale</p>	<p>Numero iniziative di sviluppo e potenziamento servizio di pubblica lettura</p>	<p>Incremento e qualificazione</p>	<p>10</p>	<p>Sociale</p>	

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR	
2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Continuità della riqualificazione ambientale del Prà di Conselve, con azioni di salvaguardia delle specie arboree compromesse e alla piantumazione di nuove	Numero interventi di monitoraggio	Incremento	15	Ambientale Sociale		
			Numero progetti	Incremento				
		Coinvolgimento delle associazioni e della popolazione scolastica nell'assunzione di iniziative per la salvaguardia del territorio, e nella promozione di azioni di sensibilizzazione e salvaguardia ambientale	Riduzione e numero di interventi di salvaguardia e tutela ambientale	Diminuzione				
		Realizzare piani per la riconversione ecologica dei mezzi privati sostenendo le forme di mobilità sostenibile e di incentivo all'uso delle fonti rinnovabili e di energia pulita	Numero di impianti di distribuzione eco sostenibili attivati	Incremento e qualificazione				Ambientale Sociale Sanitario
		Supportare l'azione di salvaguardia del risparmio idrico	Numero di iniziative di	Incremento		Ambientale Sociale Sanitari		

		e sostenere le iniziative di soggetti che promuovono la distribuzione di risorse idriche in assenza di materiali plastici inquinanti,	sensibilizzazione Numero impianti eco sostenibili			o	
		Verifica e controllo di realtà produttive in grado di esercitare un impatto negativo sulla qualità dell'aria monitorandone il rispetto degli standard ambientali e delle prescrizioni imposte dalle autorità socio sanitarie	Numero rapporti e monitoraggio	Incremento e qualificazione		Ambientale e sociale	
		Riqualificazione, attraverso specifiche politiche di intervento di zone riconvertibili all'uso e alla socializzazione	Numero concertazioni con la popolazione	Incremento e qualificazione			

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Progettazione infrastrutture stradali per il contenimento della mobilità sui grandi assi stradali	Fasi di progettazione	Qualificazione	11	Sociale e ambientale	
		Attivazioni spazi di approccio e corsie in	Numero interventi effettuati	Aumento			

		assenza di barriere architettoniche					
		Sviluppo della rete di controllo informatico in dotazione alla polizia locale per la prevenzione di situazioni di degrado e l'incremento dell'indice di sicurezza degli spazi urbani	Numero di punti di video sorveglianza Azioni di controllo coordinato	Aumento e qualificazione			
		Iniziative di sostegno e sviluppo della rete commerciale locale ed eventi di promozione commerciale	Numero eventi ed iniziative	Aumento e qualificazione		Sociale ed economico	
		Iniziative di sostegno del trasporto pubblico e mobilità territoriale	Numero convenzioni con Enti gestori e numero soggetti beneficiari	Aumento		Sociale ed economico	
		Progetti per il trasporto assistito a favore di disabili e anziani					
		Tutela e salvaguardia del patrimonio pubblico finalizzato ad attività sportiva, sociale e culturale					

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
4	Istruzione e ricerca	Progettazione e realizzazione nuove infrastrutture scolastiche e	Progettazioni approvate ed affidate	Incremento	4	Sociale	

		messa in sicurezza di quelle esistenti	nti lavori				
		Rinnovo delle convenzioni in atto per l'istruzione pre scolastica	Numero convenzioni da attivare	Qualificazione			
		Rinnovo convenzione ed accreditamento nido	Tempistica acquisizione titoli autorizzativi e di qualific.	Riduzione			
		Predisposizione dei servizi scolastici a supporto dell'offerta formativa	Progetti approvati e affidamenti	Qualificazione			
		Attivazione di forme di sostegno ed incentivazione al proseguimento carriera scolastica.	Numero di bandi per borse di studio	Incremento			
			PCTO attivati	Incremento			
		Attivazione e sostegno forme di supporto ed assistenza scolastica a supporto dell'attività didattica	Progettualità sviluppate	Incremento e qualificazione			
			Intese con associazioni	Incremento e qualificazione			
		Promozione di iniziative di educazione permanente attraverso il sostegno all'Università del tempo libero	Iniziativa attivate	Aumento			

Mission e	Mission e strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
5	Inclusione e coesione	Sviluppo, valorizzazione e sostegno delle	Tempistica di regolamentazione delle	Riduzione tempistica	1-17	Sociale	

		forme dell'associazionismo locale in ambito sociale, culturale e sportivo	modalità di accesso a finanziamenti			
		Sviluppo e sostegno delle attività e progettualità aggregative giovanili anche a sostegno della responsabilità civica	Numero progettualità avviate e soggetti beneficiari	Aumento		
		Sostegno alle attività sportive ed attività di animazione e socializzazione rivolta ai minori				
		Potenziamento di servizi educativi domiciliari, quali interventi preventivi all'istituzionalizzazione	Numero servizi avviati e beneficiari	Aumento e qualificazione	Sociale Economico	
		Attivazione di forme di sostegno per famiglie fragili attraverso fondi comunali e contributi regionali e nazionali	Numero beneficiari	Aumento		
		Disponibilità ed agevolazione accesso forme contributive alternative all'accoglienza in struttura	Numero beneficiari	Aumento	Sanitario	
		Predisposizione misure di contrasto all'emergenza abitativa e supporto alla spesa abitativa	Numero azioni e beneficiari	Aumento	Sociale	
		Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Termini adozione regolamento	Riduzione termini	Economico Sanitario	
		Progetti benessere e socializzazione	Numero iniziative e	Incremento	Sociale	

		anziani	soggetti beneficiari				
--	--	---------	----------------------	--	--	--	--

Missione	Missione strategica	Indirizzi e obiettivi strategici DUP 2025/2027	Indicatori impatto	Trend	Obiettivi sviluppo sost. Agenda 2030	BES	PNRR
6	Salute	Analisi, studio e predisposizione misure di corretta definizione compartecipazione pubblica alle spese di accoglienza anziani e disabili in struttura	Progetti individualizzati Interventi trasformazione Co progettazione con il terzo settore per assunzione in gestione	Riduzione tempi attivazioni vari step sulla base del crono programma previsto convenzione finanziamento PNRR	3	Sanitario	M5C2 1.1.2
		Adeguamento servizi e strutture cimiteriali	Numero interventi per razionalizzare spazi	Incremento-qualificazione		Sanitario Economico	

2.2 Sottosezione Performance

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

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

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

Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio dell'Unione nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

Gli obiettivi sono proposti dal Segretario Generale. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Responsabili di Settore possono proporre le modifiche al Segretario generale per il successivo adeguamento del PIAO.

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) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per gli obiettivi strutturali o di mantenimento vengono indicati:

- obiettivo strategico correlato;
- obiettivo operativo correlato;
- settore associato;
- Responsabile di Settore;
- Assessore di riferimento;
- descrizione del servizio;
- indicatori di efficienza, efficacia, tempestività, accessibilità, conformità e quantità;
- target da raggiungere;
- il collegamento al personale impiegato per il conseguimento dell'obiettivo;

Per gli obiettivi di sviluppo vengono indicati:

- Obiettivo strategico correlato (riferimento al DUP sezione strategica)
- Obiettivo operativo correlato (riferimento al DUP sezione operativa)
- Settore associato
- Responsabile di Settore
- Assessore di riferimento
- Descrizione obiettivo
- Obiettivi specifici con le fasi di realizzazione dell'obiettivo
- Indicatori e target

Operatori coinvolti: ad ogni Responsabile di Settore è attribuito più di un obiettivo, il resto del personale viene coinvolto in più obiettivi o attività assegnate al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi da conseguire per l'anno 2025 sono riportati nelle schede riunite a formare l'allegato A (obiettivi performance).

Inoltre, ai Responsabili di tutti i Settori vengono assegnati i seguenti obiettivi comuni:

- Trasparenza ed anticorruzione: Individuazione delle parti carenti della sezione Amministrazione Trasparente di propria competenza e superamento delle criticità. Aggiornamento della sezione Bandi di Gara e contratti in Amministrazione Trasparente, secondo le nuove regole ANAC, ferma restando l'osservanza degli obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013 e della 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.), con attuazione di tutte le misure di prevenzione ivi previste.

- Contenere il tempo medio di pagamento entro ventotto giorni: Il mancato rispetto dei termini di pagamento importa 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 dei dati relativi ai tempi medi di pagamento per ogni Settore estrapolandoli dal gestionale finanziario in uso. La decurtazione sarà applicata – in caso di ritardo nei tempi medi di pagamento – ai Responsabili i cui tempi medi – intesi per singolo Settore – siano stati superiori a 30 giorni. In tal caso la decurtazione incide anche sul punteggio della performance di Settore al personale applicato.

- Promuovere e attuare l'obiettivo di 40 ore di formazione pro capite: elaborare i percorsi di formazione individuale di ciascun dipendente assegnato al proprio Settore, pianificando, autorizzando e gestendo le esigenze formative del singolo e/o del gruppo, in base alle mansioni svolte, al livello di responsabilità rivestito nell'organizzazione, al fabbisogno formativo specifico.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la sua creazione e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Con il PIAO 2023-2025 l'Unione dei Comuni del Conselvano ha adottato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (allegato B del PIAO, che costituisce parte integrante della sezione 2.3).

Ricorrono per l'Unione le condizioni richieste per poter confermare il PTPCT 2023-2025 per le due annualità 2024 e 2025; infatti, essa è un ente con meno di 50 dipendenti e, sia nel 2023 che nel 2024, non si è verificata alcuna delle seguenti evenienze (cfr., D.M. 30.06.2022 che ha approvato il Piano-tipo e il PNA 2022):

- emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- introduzione di modifiche organizzative rilevanti;
- modifica degli obiettivi strategici;
- modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'Unione dei Comuni del Conselvano, pertanto, dato atto che non sono intervenuti i fattori sopra indicati, conferma nel presente PIAO, anche per l'annualità 2025, il PTPCT 2023-2025 (allegato B) che costituisce parte integrante della presente sezione.

Per completezza, si ripete qui di seguito quanto scritto nella corrispondente sottosezione del PIAO 2024-2026 in ordine alla **nuova disciplina in materia di trasparenza dei contratti pubblici**, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti di cui al D.Lgs. n. 36/2023. In particolare, vengono qui richiamati i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dall'1 gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii., che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9 bis del D.Lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Inoltre, l'Unione dei Comuni del Conselvano procederà alla verifica delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti di importo inferiore a € 40.000,00 secondo le modalità di seguito indicate.

L'art. 52 del nuovo codice dei contratti (D.Lgs. n. 36/2023), stabilisce che nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore a 40.000 euro, *"gli operatori economici attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti. La stazione appaltante verifica le dichiarazioni, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno"*.

Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma dovrà procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione, individuato con le seguenti modalità:

- **MODALITA' OPERATIVA:** Estrazione a campione attraverso l'utilizzo di software di generatori di numeri casuali, con arrotondamento per difetto se la prima cifra decimale è inferiore o uguale a 5, per eccesso se la prima cifra decimale è maggiore a 5, precisando che, qualora a seguito dell'arrotondamento, un Settore/Servizio non abbia un numero sufficiente di provvedimenti da sottoporre a verifica, verrà comunque estratto almeno un provvedimento, anche se l'unico nel periodo di tempo prestabilito.
- **CADENZA TEMPORALE:** L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun semestre.
- **INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO PER LE OPERAZIONI DI ESTRAZIONE:** a cura di ciascun Responsabile di Settore, l'Ufficio CED procede alle operazioni di estrazione relativamente ai provvedimenti di competenza del proprio Settore, redigendo un breve verbale.
- **RISULTANZE FINALI DELLE VERIFICHE:** Entro 30 giorni dall'avvenuta estrazione, il Responsabile del Settore interessato fornirà riscontro per iscritto al Segretario dell'Unione in merito ai controlli effettuati.

Tale metodologia di controllo a campione, uniforme e standardizzata per tutti gli uffici, viene inserita come misura specifica

nella presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e potrà essere rivista nell’ambito dell’aggiornamento annuale del piano medesimo.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura Organizzativa al 31.12.2024 risulta la seguente:

1^ AREA: AFFARI GENERALI

SETTORE	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 1				
Segreteria – Affari Generali	n. 1 – coperto	Funzionario ad Elevata Qualificazione	Conselve	FEQ
	n. 1 - vacante	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto/Messo	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Terrassa Padovana	OE
	n. 1 - vacante	Funzionario ad Elevata Qualificazione	Terrassa Padovana	FEQ
SUAP	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Settore 2				
Personale	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Personale	n. 1 - vacante	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

2^ AREA: SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 3				
Servizi Culturali	n. 1 – vacante	Funzionario Amm.vo E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
	n. 1 – distacco sind.	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
Anagrafe - Stato Civile - Elettorale	n. 1 - coperto	Funzionario	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
Servizi Socio-Assistenziali	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F

	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Funzionario Socio-Assistenziale	Terrassa Padovana	F
	n. 1 - coperto	Operatore Socio-Assistenziale	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

3^ AREA: SERVIZI FINANZIARI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 4				
Ragioneria dell'Unione e del Comune di Conselve	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto	Conselve	OE
CED	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
Settore 5				
Ragioneria del Comune di Terrassa Padovana - Tributi	n. 1 - coperto	Funzionario Contabile E.Q.	Terrassa Padovana	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Terrassa Padovana	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo	Conselve	I

4^ AREA: SERVIZI TECNICI

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	AREA CCNL
Settore 6				
Lavori Pubblici – gestione patrimonio – edilizia scolastica- Protezione civile	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico E.Q.	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Funzionario Tecnico	Conselve	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - interinale	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 – coperto p.t. 50%	Istruttore Tecnico	Terrassa Padovana	I
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Conselve	OE
	n. 1 - coperto	Operatore esperto (Operaio)	Terrassa Padovana	OE
Settore 7				
Urbanistica, Edilizia Privata - S.U.E.P.-	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	Conselve	I

5^ AREA: VIGILANZA DEL TERRITORIO

Servizio	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	CAT. GIUR.
Settore 8				
Polizia Locale	n. 1 - coperto	Funzionario E.Q - Comandante	Conselve	FEQ
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I
	n. 1 - coperto	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Conselve	I

Pertanto, il personale in servizio alla data del 31/12/2024 ammonta a complessive n. 49 unità, inquadrate nelle seguenti categorie:

- n. 11 dipendenti appartenenti all'Area Operatori Esperti;
- n. 28 dipendenti appartenenti all'Area Istruttori;
- n. 10 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

Livelli di responsabilità organizzativa

Per i Livelli di responsabilità e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è vigente la previsione di cui alla Delibera di Giunta Unionale n. 20 del 16.05.2019, avente ad oggetto "CCNL 2016-2018: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative - Approvazione regolamento", contenente i criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e Delibera Giunta Unione n. 9 del 27.02.2024 *Ricognizione struttura organizzativa dell'Unione dei comuni del Conselvano e pesatura dell'area 5 Vigilanza del territorio.*

3.2 Organizzazione lavoro agile

La Legge n. 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell'art. 18 come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il CCNL siglato in data 16/11/2022 ha definito il quadro della disciplina in materia di Lavoro a Distanza al Titolo VI ed in particolare nel Capo I il Lavoro Agile e Capo II Altre forme di lavoro a distanza. La materia è inserita come oggetto di Confronto sindacale a cui devono essere sottoposti, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Obiettivi correlati al lavoro agile

L'Unione dei Comuni del Conselvano promuove lo sviluppo di forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare, in coerenza con gli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'incremento dei servizi remotizzabili per ogni Settore;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo.

Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile

Si allega sub C il disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'Unione, all'esito del confronto con le Organizzazioni sindacali di cui all'incontro del 06.03.2024.

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Atteso che le novità introdotte dall'art. 33 del D.L. 34/2019 per i Comuni non determinano un facile coordinamento con la normativa che rimane applicabile alle Unioni di Comuni. In particolare, il coordinamento con la disciplina di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006, utilizzati per la verifica del rispetto complessivo dei limiti di spesa di personale mediante il c.d. "ribaltamento" e per la verifica del rispetto della spesa di personale propria da parte dell'Unione.

Al fine di chiarire la corretta interpretazione dei principi giuridici applicabili, è stato richiesto alla Corte dei Conti Veneto (prot. 3460 del 28.04.2025) un quesito riguardante la gestione delle spese del personale e i limiti imposti dalla normativa vigente, le cui norme sono l'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 e l'art. 33 del D.L. 34/2019.

Si riporta qui il testo del parere richiesto:

"L'Unione dei Comuni del Conselvano è stata costituita nel 2012 tra i comuni di Agna, Arre, Bagnoli di Sopra, Candiana, Conselve e Terrassa Padovana, e con adesione del comune di Bovolenta nel 2013. Essa ha iniziato ad operare dall'01.01.2014. Successivamente, nel corso del primo quadrimestre del 2015, sono usciti dall'Unione dei Comuni del Conselvano i Comuni di Agna, Arre, Bagnoli di Sopra, Bovolenta e Candiana; pertanto, l'Unione, a decorrere dal 12 aprile 2015 è costituita dai Comuni di Conselve e Terrassa Padovana.

Si tratta di Unione che non ha natura obbligatoria, istituita ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, presso la quale è stato trasferito tutto il personale dei comuni aderenti e alla quale risultano conferite a decorrere dall'01/01/2014 tutte le funzioni comunali con esclusione delle attività che comportano spese di investimento e di manutenzione straordinaria e i relativi finanziamenti, nonché quelle relative al funzionamento degli organi politici, del segretario comunale, all'approvazione dei bilanci comunali, alla gestione dei residui attivi e passivi, e all'URP.

In materia di verifica del rispetto dei vincoli di spesa del personale, trattandosi di unione liberamente costituita e con il trasferimento della totalità del personale da parte degli enti associati, si è sino ad ora operato verificando sia il tetto proprio dell'Unione, ai sensi del comma 562 della legge n. 296/2006, sia i vincoli specifici in capo agli enti che la compongono, mediante il criterio del c.d. "ribaltamento", così come delineato in particolare dalle deliberazioni n. 8/2011 e n. 20/2018 della Sezione Autonomie.

Quanto ai vincoli assunzionali, l'Unione applica la disposizione di cui all'art. 1, comma 229, della legge n. 208/2015, la quale stabilisce che "a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente".

Si rileva, tuttavia, che le novità introdotte dall'art. 33 del D.L. 34/2019 per i Comuni non determinano un facile coordinamento con la normativa che rimane applicabile alle Unioni di Comuni. In particolare, ci sono alcuni problemi di coordinamento con la disciplina di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006, utilizzati per la verifica del rispetto complessivo dei limiti di spesa di personale mediante il c.d. "ribaltamento" e per la verifica del rispetto della spesa di personale propria da parte dell'Unione.

A ciò si aggiunga il fatto che nel mutato quadro normativo per i comuni è rimasta confermata la possibilità che i comuni aderenti alle Unioni possano cedere la propria capacità assunzionale alla forma associata, secondo le disposizioni dell'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, capacità assunzionale che per i comuni risulta ora normata secondo il DM 17 marzo 2020, attuativo del D.L. 34/2019. In tale contesto si ritiene quindi che la capacità che un comune decide di trasferire all'Unione debba necessariamente essere considerata dallo stesso come spazi propri "utilizzati" ai fini dei successivi calcoli delineati dal DM 17 marzo 2020, per garantire il rispetto della "sostenibilità finanziaria" profilato dalle citate norme, si veda appunto la deliberazione della Vostra illustrissima Sezione Regionale par n. 5/2022.

A tal riguardo si pone pertanto il seguente quesito, anche sulla scorta di quanto evidenziato in merito dalla Corte dei Conti Toscana con deliberazione par n. 158/2023 relativamente al calcolo del limite di cui all'art. 1 del comma 557 L 296/2006 e smi nel caso di cessione da parte di Comuni aderenti ad una Unione di capacità assunzionale:

se la deroga e quindi l'esclusione dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557- quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, prevista dall'articolo 7, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020, per le assunzioni programmate ed effettuate dai Comuni virtuosi utilizzando la capacità di spesa assunzionale derivante dalla formula di conteggio del

predetto DM, sia applicabile anche nell'ipotesi di cessione della capacità assunzionale a Unioni per la programmazione delle loro assunzioni. In caso di risposta positiva, il Comune potrebbe escludere dalle spese che concorrono al limite dell'articolo 1 comma 557 quater quelle imputabili all'assunzione programmata ed effettuata dalla stessa Unione dei Comuni, ovvero, la maggior spesa per il personale a tempo indeterminato assunto dall'Unione grazie alla cessione di spazi assunzionali ceduti dai comuni facenti parte dell'Unione può essere portata in detrazione ai fini della verifica per i medesimi comuni del limite di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006".

Pertanto il fabbisogno del personale sarà programmato all'esito del parere della Corte dei Conti e sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della successiva approvazione da parte della Giunta, ad integrazione della presente sezione del PIAO 2025-27.

SOTTOSEZIONE 3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.3.3.1 PREMESSA

Indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6, D.L. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" (art. 6, comma 2, lett. b).

A livello di enti territoriali, occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) "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";
- b) "garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative".

Al riguardo l'art. 56 del citato CCNL "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" stabilisce che "Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

Inoltre, l'art. 55 del citato CCNL "Destinatari e processi della formazione" stabilisce che "Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche".

Per cogliere gli obiettivi sopra richiamati, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. A tal proposito si precisa che:

- l'integrazione con il ciclo della performance viene assicurata mediante la previsione, all'interno del Piano della Performance, di obiettivi specifici di performance organizzativa inerenti l'assolvimento dell'obbligo formativo da parte del personale dipendente;
- l'integrazione con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane è stata assicurata mediante la previsione, all'interno dell'allegato B) al CCI normativo 2023/2025, sottoscritto in via definitiva nel dicembre 2023, di criteri specifici per le progressioni economiche ancorati all'assolvimento dell'obbligo formativo da parte del personale dipendente.

Nella cornice ora delineata, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato le seguenti direttive:

- **Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"**, in data **23 marzo 2023**, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale;
- **Direttiva "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale"**, in data **28 novembre 2023**, che, facendo seguito alle indicazioni fornite con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni

pubbliche, di livello dirigenziale e non, fornisce ulteriori indicazioni al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche;

- **Direttiva “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**, in data **14 gennaio 2025**, che ribadisce i principi cardine della formazione, la quale costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche. Essa indica gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Foromez PA. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.

A ciò si aggiungono ulteriori disposizioni normative che sanciscono l'obbligo di attivare percorsi formativi specifici, ovvero:

- **Decreto Legislativo 36/2023 (nuovo codice dei contratti pubblici)** che all'art. 15, comma 7, impone alle Stazioni Appaltanti e agli Enti concedenti di adottare un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture;
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190 (legge anticorruzione)**, che prevede l'obbligo di formazione dei dipendenti pubblici sui temi dell'etica e della legalità; obbligo ripreso dall'art. 15 del **D.P.R. 81/2023 (aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici)**;
- **Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale CAD)** che all'art. 13 prevede l'obbligo di formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i. (testo unico salute e sicurezza sul lavoro)** che all'art. 37 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR regolamento generale sulla protezione dei dati)** che all'art. 29 prevede la formazione obbligatoria per chi tratta dati nell'interesse del titolare del trattamento;
- **decreto legge 80/2021 convertito in Legge 113/2021 (rafforzamento capacità amministrativa PA)** che all'art. 6, comma 7 ter, (introdotto dall'art. 1, comma 14 sexies, del D.L. 44/2023, convertito in Legge n. 74/2023) precisa gli elementi necessari che devono essere contenuti all'interno della sezione specifica del PIAO relativa alla formazione del personale.

3.3.3.2 PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sottosezione si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale**: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità**: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità**: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità**: le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

3.3.3.3 SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il **Segretario Comunale**, che è il soggetto preposto alla pianificazione della formazione;
- i **titolari di incarichi di elevata qualificazione**, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; sono anch'essi destinatari della formazione, nella misura adeguata al corretto espletamento del loro ruolo;
- i **dipendenti**, che sono i destinatari della formazione.

3.3.3.4 PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, i seguenti ambiti di formazione:

a) a livello generale (conoscenze trasversali):

- competenze informatiche e digitali del personale, transizione digitale
- nuovo codice dei contratti pubblici (ed in particolare, gestione delle procedure di acquisizione di lavori/servizi/forniture tramite piattaforme digitali certificate ed interoperabili con la BDNCP)
- etica e codici di comportamento, prevenzione della corruzione, trasparenza
- sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- privacy e tutela dei dati personali
- procedimento amministrativo e tecniche di redazione dei provvedimenti

b) a livello specifico (conoscenze richieste dal settore/ufficio di appartenenza)

Settore/Servizio	Ambito di formazione	Personale interessato
AMMINISTRATIVO, AFFARI GENERALI		
Servizio Segreteria/ Protocollo	Aggiornamento su normative in materia di protocollo, notificazione atti, contratti, dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti	Dipendenti servizio segreteria/protocollo
Servizio messi e notificazioni	Aggiornamento normativo in materia di notificazioni	Dipendenti addetti
Servizio Commercio	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di commercio, pubblici esercizi e Suap	Dipendente addetto
Servizio gestione risorse umane	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di contrattazione collettiva, assunzioni di personale, vincoli di finanza pubblica su spesa personale	Dipendenti servizio personale
FINANZIARIO		
Servizio Ragioneria	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di strumenti di programmazione e rendicontazione, sulla gestione del bilancio e gestione della cassa, anche con riferimento alla gestione contabile dei finanziamenti PNRR/PNC Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL, con specifico riferimento agli adempimenti della fase pilota 2025 di cui alla milestone M1C1-118 della Riforma 1.15 del PNRR, alla quale è stato ammesso il Comune di Ponte San Nicolò	Dipendenti servizio ragioneria
Servizio Economato	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di approvvigionamenti di forniture	Dipendenti servizio economato
Servizio Tributi	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di imposte e tasse e tributi locali	Dipendenti servizio tributi
Servizio Informatizzazione	Cybersicurezza (disponibile sulla piattaforma Syllabus https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-cyber-security)	Dipendente addetto
LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO		
Servizi tecnici	Gestione e rendicontazione fondi PNRR per opere pubbliche	Dipendenti addetti
Servizio Ambiente	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di Codice dell'Ambiente (D.Lgs. n. 152/2006 e s.m.i.); transizione ecologica, concetto di sviluppo sostenibile e di Agenda 2030 (disponibile sulla piattaforma Syllabus al link https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-ruolo-enti); Procedure di autorizzazione per gli impianti che sfruttano fonti rinnovabili e promozione di comunità dell'energia rinnovabile (CER)	Dipendenti addetti

Settore/Servizio	Ambito di formazione	Personale interessato
URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA/SUAP, COMMERCIO		
Servizio Urbanistica	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di pianificazione del territorio ed urbanistica	Dipendenti addetti Urbanistica
Servizio Edilizia privata	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di risparmio energetico negli edifici privati	Dipendenti addetti Edilizia Privata
SERVIZI ALLA PERSONA		
Servizi Demografici	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva	Dipendenti servizi demografici
Servizi Sociali	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di servizi sociali, in relazione agli ambiti specifici di intervento (anziani, minori, adulti, ecc.); affidamento di servizi sociali in base al codice del Terzo Settore	Dipendenti servizi sociali
Servizio Cultura e Sport	Aggiornamento normativo e prassi applicative in materia di Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/2017 e s.m.i.)	Dipendente addetto
Servizio Biblioteca	Aggiornamento sulle procedure di catalogazione dei libri e sui programmi informatici di gestione della documentazione libraria	Dipendente addetto
SERVIZIO POLIZIA LOCALE		
Servizio polizia locale	Gestione sicurezza delle manifestazioni pubbliche; videosorveglianza; controlli amministrativi; polizia ambientale; applicazione normativa antiriciclaggio; aggiornamenti al Codice della Strada (disponibili sulla piattaforma Formazione per la Polizia Locale del Veneto (anciveneto.org))	Dipendenti servizio polizia locale

I Responsabili di Settore potranno valutare, in corso d'anno, di individuare altri ambiti di formazione prioritari a livello specifico, in aggiunta o in sostituzione di quelli sopra individuati, in particolare a seguito di introduzione di modifiche a livello normativo che impattino sui procedimenti di competenza del Settore stesso.

3.3.3.5 RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI E/O "ATTIVABILI" AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE

Le strategie formative possono essere attuate sia con ricorso a formatori interni (se le professionalità interne lo consentono) sia esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

In via preferenziale, devono essere privilegiati i corsi di formazione on line (webinar, e-learning, ecc.), che consentono di ottimizzare tempi e risorse. Inoltre, devono essere privilegiati i corsi di formazione che prevedono, alla loro conclusione, l'acquisizione di una certificazione finale delle competenze acquisite (es. tramite test di verifica dell'apprendimento) e, in via subordinata, l'acquisizione di un attestato di partecipazione/frequenza con indicazione delle ore di formazione erogate. In via residuale, la partecipazione con l'indicazione delle ore di formazione erogate potrà essere autocertificata dal dipendente con apposita timbratura (codice 88).

E' consigliata in particolare la frequenza a corsi di formazione erogati per lo più gratuitamente da enti qualificati e riconosciuti quali:

- ANCI nazionale al seguente link:

<https://www.anci.it/tag/formazione/>

- ANCI Veneto ai seguenti link:

<http://www.anciveneto.org/convegni-in-programma.html>

<http://www.anciveneto.org/convegni-2.html>

<http://www.anciveneto.org/formazionePL> (specifico per la Polizia Locale)

- Fondazione IFEL ai seguenti link:

<https://www.fondazioneifel.it/formazione-ifel-20> <https://elearning.fondazioneifel.it/course/index.php?categoryid=3>

- Formez PA ai seguenti link

<http://learn.formez.it/login/index.php>

<http://eventipa.formez.it/>

- Piattaforma Syllabus (programmi relativi a transizione digitale, transizione ecologica e transizione amministrativa) al seguente link:

<https://www.syllabus.gov.it/>

E' consigliata, altresì, la frequenza dei corsi disponibili sulla **piattaforma dell'Ente denominata X-DESK** (<https://www.x-desk.it/unionecomunidelconselvano/home.php>), alla funzione "formazione", che propone percorsi formativi specifici per i vari settori e servizi, calendarizzati durante tutto l'anno.

Qualora la partecipazione al corso di formazione sia prevista a pagamento, è onere del Responsabile di Settore gestire responsabilmente le risorse finanziarie a disposizione, assicurando una opportuna alternanza tra il personale beneficiario. In base agli ambiti di formazione individuati al punto 3.3.3.4, si dispone quanto segue:

a) a livello generale (conoscenze e competenze trasversali):

AMBITO DI FORMAZIONE	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE	TIPOLOGIA DI FORMAZIONE
competenze informatiche e digitali del personale, transizione digitale	Accesso alla piattaforma Syllabus https://www.syllabus.gov.it	obbligatoria
nuovo codice dei contratti pubblici	Accesso alla piattaforma https://elearning.fondazioneifel.it oppure alla piattaforma Syllabus https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-contratti-appalti o ad altro portale indicato dal RASA e/o dal RPCT	obbligatoria
etica e codici di comportamento, prevenzione della corruzione, trasparenza	Accesso alla piattaforma https://elearning.fondazioneifel.it o ad altro portale indicato dal RPCT con direttiva annuale	obbligatoria
procedimento amministrativo e tecniche di redazione dei provvedimenti	Accesso alla piattaforma https://elearning.fondazioneifel.it	consigliata
sicurezza e salute sul luogo di lavoro	in presenza presso la sede comunale dalla ditta incaricata	obbligatoria
privacy e tutela dei dati personali	in presenza presso la sede comunale dal DPO incaricato	obbligatoria

b) a livello specifico (conoscenze e competenze richieste dal settore/ufficio di appartenenza)

Spetta al singolo Responsabile di Settore elaborare i percorsi di formazione individuale di ciascun dipendente assegnato al Settore medesimo, pianificando, autorizzando e gestendo le esigenze formative del singolo e/o del gruppo, in base alle mansioni svolte, al livello di responsabilità rivestito nell'organizzazione, al fabbisogno formativo specifico.

3.3.3.6 MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (LAUREATO E NON):

L'ente, nell'ottica di favorire percorsi di studio e di perseguire una crescente specializzazione del personale, intende incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione personale con le seguenti misure:

- Stanziamento, nel bilancio di previsione e all'interno del PEG di ciascun Settore, di idonee risorse per il finanziamento di iniziative formative
- Valorizzazione della partecipazione ad iniziative formative nell'ambito dell'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Valorizzazione della partecipazione ad iniziative formative nell'ambito delle procedure per lo sviluppo della carriera (attribuzione di differenziali stipendiali, passaggio tra aree)
- Collegamento con il sistema di valutazione della performance individuale, inteso come strumento di sviluppo della risorsa umana.

3.3.3.7 OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI DELLA FORMAZIONE:

Alla luce della sopra richiamate Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione in data **23 marzo 2023**, recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, in data **28 novembre 2023** recante “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, nonché della successiva in data **14 gennaio 2025** recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, si definiscono per il triennio 2025/2027 gli obiettivi ed i risultati attesi per la formazione dei dipendenti (sia titolari di incarichi di EQ che il restante personale), come di seguito esplicitato:

OB.	INDICATORE	RISULTATI ATTESI ANNO 2025	RISULTATI ATTESI ANNO 2026	RISULTATI ATTESI ANNO 2027
1	N. ore di formazione pro capite seguite da ciascun dipendente	Almeno n. 40 ore annue per ciascun dipendente (esclusi dipendenti che cessano dal servizio nel 2025)	Almeno n. 40 ore annue per ciascun dipendente (esclusi dipendenti che cessano dal servizio nel 2026)	Almeno n. 40 ore annue per ciascun dipendente (esclusi dipendenti che cessano dal servizio nel 2027)

Le ore di formazione da svolgere potranno essere riparametrate in base all'effettiva presenza in servizio dei dipendenti nel corso dell'anno.

Gli obiettivi formativi sopra enucleati verranno recepiti quali obiettivi di performance organizzativa all'interno del “Piano della Performance” 2025/2027 e concorreranno al raggiungimento del livello di performance organizzativa complessiva dell'ente. Ciò consentirà, da un lato, di stabilire una stretta correlazione tra il piano della formazione ed il piano della performance, dall'altro di ancorare l'attribuzione dei premi di performance anche all'effettiva conclusione di percorsi formativi individuali e collettivi.

In base alla Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025, ciascun Responsabile di Settore deve concorrere, anche facendosi promotore dell'iniziativa nei confronti dell'Amministrazione, al conseguimento degli obiettivi formativi generali stabiliti dalle citate Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento a quelli connessi al percorso formativo sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR, nonché al percorso formativo sulle competenze digitali erogato attraverso la piattaforma Syllabus e agli eventuali ulteriori obiettivi in materia di formazione stabiliti con appositi atti dal Dipartimento per la funzione pubblica, anche su tematiche relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso la promozione e il monitoraggio delle attività e dei risultati conseguiti dal personale assegnato.

Si specifica che i dipendenti esentati dall'obbligo formativo possono comunque sempre richiedere di essere inseriti nei percorsi formativi sopra indicati; resta inteso però che, una volta inseriti, sono soggetti agli stessi obblighi e agli stessi obiettivi previsti per i colleghi.

3.3.3.8 MODALITA' OPERATIVE

a) Formazione extra Syllabus

A livello prettamente gestionale/operativo, anche al fine di semplificare e velocizzare i procedimenti di attivazione dei corsi di formazione al di fuori della piattaforma Syllabus, si prevedono le seguenti misure: la gestione “finanziaria” dei corsi di formazione del personale dipendente viene condotta in modalità “decentrata”, anziché “accentrata” sull'Ufficio Personale. Nello specifico:

- ✓ Ciascun dipendente non titolare di incarico di EQ deve richiedere preliminarmente al proprio Responsabile di Settore l'autorizzazione alla partecipazione al corso, corredata del relativo programma; i dipendenti titolari di incarico di EQ devono richiedere l'autorizzazione al Segretario Generale; la richiesta deve essere presentata con sufficiente anticipo rispetto alla data di svolgimento del corso per consentire l'assunzione del relativo impegno di spesa (se il corso non è gratuito);
- ✓ A seguito dell'autorizzazione ricevuta, il dipendente interessato consegna all'Ufficio Personale copia della medesima, unitamente al programma del corso;
- ✓ Se il corso è a pagamento, il Responsabile del Settore competente adotta la relativa determinazione di impegno di spesa, e il conseguente atto di liquidazione;
- ✓ Il dipendente interessato deve far risultare la sua partecipazione al corso con apposita timbratura (codice 88);
- ✓ A corso ultimato, il dipendente interessato deve consegnare all'Ufficio Personale la consueta scheda di valutazione del corso, unitamente a copia del relativo attestato di partecipazione (o analogo documento

probatorio rilasciato dall'ente formatore, es. open badge, ecc.), che confluirà nel fascicolo personale del dipendente;

E' onere di ciascun dipendente interessato trasmettere tempestivamente al Servizio Personale la documentazione utile attestante l'avvenuta partecipazione all'attività formativa, ai fini del successivo inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

b) Formazione intra Syllabus e Piattaforma X-DESK

Per quanto riguarda la partecipazione ai corsi di formazione all'interno della piattaforma Syllabus, la certificazione delle attività svolte viene acquisita direttamente dal Syllabus.

Per quanto riguarda, invece, la partecipazione ai corsi di formazione all'interno della piattaforma X-DESK, la certificazione delle attività svolte potrà essere fornita con lo screenshot della pagina attestante la partecipazione (flag verde).

Al fine di creare il minor impatto organizzativo possibile e di non creare disservizi agli utenti ed al regolare funzionamento degli uffici, si raccomanda la fruizione dei corsi al di fuori degli orari di ricevimento del pubblico e possibilmente nelle ore conclusive della giornata, previo accordo con il proprio Responsabile di Settore.

3.3.3.9 DISPOSIZIONI FINALI

Si richiama l'attenzione di ciascun dipendente sui contenuti della presente sottosezione, specificando che quanto qui contenuto costituisce disposizione di servizio.

I Responsabili di Settore sono chiamati a farsi parte attiva nell'attuazione della presente sottosezione.

Il Servizio Personale è chiamato a vigilare sulla corretta applicazione della presente sottosezione, segnalando eventuali criticità.

E' demandata al Segretario Generale l'adozione di eventuali ulteriori atti che disciplinino operativamente e nel dettaglio gli aspetti organizzativi interni necessari ed opportuni per la migliore attuazione del presente piano di formazione del personale.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Unione dei Comuni del Conselvano 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, redatto in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2024-2026, viene **allegato sub E** al presente Piano, e 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. Il Piano è

stato trasmesso alla referente Consigliera per le Pari Opportunità della Provincia di Padova (prot. 1980/2024) e valutato positivamente (Prot. 2215/2024).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 D.Lgs. 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.