



COMUNE DI LEGNARO

(Provincia di Padova)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023-2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance	11
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	16
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	17
3.1 Struttura organizzativa	17
3.2 Organizzazione del lavoro agile	20
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	21
Formazione del personale.....	27
Piano delle Azioni Positive.....	29
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	31

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'art. 4, c. 1, lett. 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'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.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI LEGNARO

INDIRIZZO: PIAZZA COSTITUZIONE 1, 35020 LEGNARO (PD)

CODICE FISCALE: **80013460284**

PARTITA IVA: **00982430282**

SINDACO: **VINCENZO DANIELETTO**

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 25

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 9.523

TELEFONO: 049 8838901

SITO INTERNET: WWW.COMUNE.LEGNARO.PD.IT

E-MAIL: SEGRETERIA@COMUNE.LEGNARO.PD.IT

PEC: LEGNARO.PD@CERT.IP-VENETO.NET

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è riferita ai risultati attesi con particolare riferimento al Valore Pubblico in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, alla performance nei suoi vari aspetti, e infine le modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Punto di partenza e di integrazione è il Valore Pubblico, quale elemento in grado di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata.

2.1 Valore pubblico

Premessa

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando Responsabili e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con le Linee programmatiche di governo e i documenti di programmazione finanziaria adottati. Vengono quindi descritte le strategie dell'Amministrazione comunale per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

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

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

Ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 la sottosezione "Valore Pubblico" fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP, che a sua volta sviluppa le linee di mandato elettorale 2019-2024.

Per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29/12/2022 la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2023/2025 e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda.

Individuazione degli obiettivi di valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico volti a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto.

Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO- SOCIALE- AMBIENTALE- SANITARIO (Linee guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

Per quanto riguarda gli obiettivi specifici, di seguito sono riportati gli obiettivi strategici come desunti dalla Sezione Strategica del D.U.P. 2023 - 2025, articolati nelle otto aree di intervento, che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato, come previsto nel Programma di mandato per il periodo 2019-2024. Nella tabella che segue, gli anzidetti obiettivi sono collegati alle differenti dimensioni del Benessere, andando a profilare una matrice multipla che rappresenta complessivamente la strategia dell'Ente.

N. Area	Area di intervento strategico	Ambito
1	Pubblica amministrazione e imposte - un comune aperto ai cittadini	Benessere istituzionale
2	Aspetti economici e lavoro - più sviluppo per il paese	Benessere economico
3	Urbanistica, viabilità e lavori pubblici - un paese di qualità	Benessere ambientale
4	Ecologia ed ambiente - un paese sano nei fatti e non a parole	Benessere ambientale
5	Servizi sociali, assistenziali e sanità - un paese che aiuta	Benessere sociale
6	Scuola, istruzione e cultura - un paese che offre servizi	Benessere sociale
7	Giovani sport e tempo libero	Benessere sociale
8	Sicurezza - per un paese sereno	Benessere sociale

Ad ogni indirizzo strategico definito nelle Linee programmatiche di governo dell'Ente e riportato nel Documento Unico di Programmazione - Sezione Strategica, corrispondono gli obiettivi operativi, articolati come segue:

Area di intervento strategico	Obiettivi Operativi	Ambito
Pubblica amministrazione e imposte - un comune aperto ai cittadini	Dialogo e collaborazione con le realtà nazionali e regionali presenti nel nostro territorio	Benessere istituzionale
	Ricerca di bandi e contributi pubblici che possono portare nel territorio importanti possibilità di investimento	
	Consolidare e rafforzare il rapporto con i Comuni della Saccisica	
	Rafforzare il rapporto con la Città di Padova e con i comuni dell'area metropolitana	
	Promozione dell'informazione mediante il notiziario comunale e l'attivazione di canali di comunicazione social amministrativi	
	Sostenere l'informagiovani	
	Implementare il Forum permanente tra l'Amministrazione e i cittadini	
	Facilitare il rapporto tra il cittadino e la pubblica amministrazione	
Rafforzare gli uffici dell'Ente, sia con investimenti in		

	<p>infrastrutture, sia con l'assunzione di nuovo personale nel rispetto delle normative specifiche</p> <p>Transizione digitale dell'Ente</p> <p>Rafforzamento del senso civico</p>	
Aspetti economici e lavoro - più sviluppo per il paese	<p>Continuare a valorizzare le eccellenze del territorio nei diversi ambiti</p> <p>Promuovere il tavolo permanente delle attività produttive</p> <p>Progettare e promuovere il Distretto del Commercio del territorio Legnarese</p> <p>Promuovere e sostenere il progetto "Saccisicard" in collaborazione con il Comune di Piove di Sacco</p> <p>Rafforzare un coordinamento tra amministrazione e pubblici esercizi</p> <p>Consolidare le attività attraverso il bando per lavoratori socialmente utili, finalizzati a sostenere iniziative di supporto ai più deboli, mantenere e implementare l'esperienza dei "nonni vigile"</p> <p>Potenziare l'utilizzo dello Sportello Unico</p> <p>Sostenere e rafforzare il mercatino di prodotti tipici e locali in collaborazione con i produttori del territorio</p> <p>Continuare a sviluppare lo storico mercato settimanale</p> <p>Promuovere e valorizzare la De.Co. - Denominazione Comunale</p> <p>Sostenere l'offerta di posti in asili nido (privati o aziendali)</p> <p>Sostenere le imprese industriali e le attività artigianali</p> <p>Potenziare il percorso di collaborazione sovra-comunale per una maggiore promozione del territorio (IPA Saccisica - progetto WelcomeSaccisica)</p>	Benessere economico
Urbanistica, viabilità e lavori pubblici - un paese di qualità	<p>Completare la continua riqualificazione del centro urbano, proseguendo gli interventi di manutenzione e ripristino dei marciapiedi e delle piazze, con la manutenzione della pavimentazione e dell'arredo urbano</p> <p>Predisporre un progetto di studio della viabilità sul territorio, con identificazione professionale delle criticità</p> <p>Realizzazione nuova viabilità centro urbano</p> <p>Predisporre e attuare un Piano per la Mobilità Debole, garantendo la sicurezza a pedoni e ciclisti all'interno del territorio</p> <p>Incentivare la sinergia con l'università di Padova</p> <p>Completare l'aggiornamento del P.I., sviluppando le tematiche relative alle zone commerciali e residenziali da riqualificare e/o riconvertire</p> <p>Dotare gli edifici pubblici (Municipio e scuola dell'infanzia di Volparo) di impianti fotovoltaici per il risparmio energetico e aumentare la sostenibilità delle strutture</p>	Benessere ambientale

	<p>Progettazione e realizzazione di lavori pubblici finalizzati all'efficientamento energetico e di accesso delle strutture pubbliche</p> <p>Completare la realizzazione delle nuove aree cimiteriali</p> <p>Realizzare un nuovo magazzino comunale</p> <p>Promuovere un progetto di manutenzione delle strade bianche</p> <p>Recupero di immobili che devono trovare idonea riqualificazione e destinazione urbanistica in ottica di funzionalità e qualità di vita del paese</p> <p>Aumento dei parcheggi a disposizione del Paese</p>	
<p>Ecologia ed ambiente - un paese sano nei fatti e non a parole</p>	<p>Continuare il rinnovamento e la riqualificazione degli spazi verdi attrezzati e non, già esistenti nel territorio, con la piantumazione di alberature autoctone</p>	<p>Benessere ambientale</p>
	<p>Partecipare ai progetti di carattere Nazionale, Regionale e Provinciale per la promozione del territorio</p>	
	<p>Continuare nella semplificazione amministrativa già avviata per l'installazione di pannelli solari e fotovoltaici negli edifici privati e incentivare la realizzazione di colonnine per la ricarica elettrica delle auto</p>	
	<p>Implementazione della nuova illuminazione pubblica con punti luce a LED</p>	
	<p>Sistemazione idraulica, manutenzione e pulizia dei fossi e realizzazione di nuovi attraversamenti per garantire il deflusso delle acque</p>	
	<p>Sostenere le iniziative sostenibili promosse dalle associazioni del territorio</p>	
	<p>Implementare i punti di somministrazione di acqua per il consumo privato</p>	
	<p>Favorire il senso civico del rispetto del territorio</p>	
<p>Servizi sociali, assistenziali e sanità - un paese che aiuta</p>	<p>Supporto e sostegno amministrativo per un migliore il servizio al cittadino e implementando basilari funzioni mediche</p>	<p>Benessere sociale</p>
	<p>Disinfestazione e prevenzione della zanzara e di derattizzazione</p>	
	<p>Incentivare i servizi di assistenza domiciliare in collaborazione con ULSS e associazioni di volontariato</p>	
	<p>Assicurare la massima attenzione verso i problemi delle categorie più fragili</p>	
	<p>Realizzare un progetto di comunicazione facilitata, dotando il territorio di strumenti comunicativi idonei</p>	
	<p>Particolare attenzione alla famiglia e alla prima infanzia, prevedendo contributi economici per affitto e riscaldamento nei casi di necessità, sostegno nelle problematiche relative all'educazione dei figli</p>	
	<p>Promuovere, in collaborazione con le associazioni del territorio, la cultura del DONO</p>	

	<p>Sostenere iniziative volte per gli anziani e dare avvio alle attività in programma</p> <p>Continuare a promuovere e programmare attività sociali</p> <p>Implementare i progetti destinati a ragazzi, genitori, adulti</p> <p>Promuovere la collaborazione e la sinergia tra l'ufficio Servizi Sociali del Comune e le molte associazioni del territorio che si occupano di sociale</p> <p>Impegnarsi per attivare e redistribuire sul territorio, tutte le risorse destinate per le fragilità sociali stanziata da Stato, Regioni, Province e ULSS di riferimento</p>	
Scuola, istruzione e cultura - un paese che offre servizi	Modernizzazione e rinnovamento dei plessi scolastici	Benessere sociale
	Nuove convenzioni triennali per sostenere l'importante attività che viene svolta dai servizi di asilo nido	
	Sostenere le attività di supporto e di doposcuola per i bambini	
	Sostenere la promozione della cultura in tutte le sue forme, artistiche, letterarie, musicali, in stretta sinergia con e associazioni del territorio sia comunale che di rete, creando e progettando un reale Polo Culturale di base	
	Sostenere le Associazioni che sono promotrici di importanti attività storiche nel nostro territorio	
	Continuare a sostenere il ruolo della protezione civile e delle associazioni che si adoperano come servizio a tutela del territorio e della cittadinanza	
	Sostenere la nostra identità culturale	
	Sostenere le attività della Biblioteca Comunale	
	Continuare i cicli di incontri aventi come obiettivo principale l'attivazione del processo di educazione permanente della persona	
Giovani sport e tempo libero	Continuare la proposta dei corsi di informatica elementare e corsi di lingue	Benessere sociale
	Implementare gli attuali punti di accesso internet gratuito in WI-FI presso altre strutture	
	Realizzare il completamento degli impianti sportivi	
	Promuovere scambi culturali, incontri, convegni, manifestazioni che abbiano a tema la possibilità di conoscere culture e usanze straniere	
	Implementare gli spazi a disposizione per gli animali di compagnia	
	Continuare a proporre convegni e degli incontri sullo "Sport Sano" e sulla "alimentazione sportiva"	
	Prevenire e disincentivare il doping e gli eccessi	
	Continuare a sostenere e promuovere la "Consulta per lo Sport" e sostenere le ASD attive nel territorio	
	Sostegno diretto alle associazioni sportive del territorio	

Sicurezza - per un paese sereno	Incentivare il collegamento con le forze dell'ordine e il presidio del nostro territorio per scoraggiare incursioni, furti e danneggiamenti	
	Sviluppare e implementare l'impianto di Videosorveglianza con nuove telecamere operative nel territorio	
	Promuovere e sostenere il concetto di prevenzione nel territorio	
	Incentivare progetti di sicurezza che coinvolgano realtà quali la Protezione Civile e Associazioni che hanno esperienza in materia per il presidio e controllo del territorio	
	Promuovere attività con i più giovani e le forze dell'ordine	

2.2 Performance

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

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

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

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

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

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

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;

c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In questa sottosezione l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance). Il processo di pianificazione e programmazione dell'ente si sviluppa attraverso un insieme di documenti che hanno come punto di partenza le linee di mandato del sindaco approvate dal consiglio comunale. Gli obiettivi sono definiti prendendo atto degli indirizzi impartiti in sede di approvazione del D.U.P. 2023-2025, recante i programmi che l'Amministrazione intende realizzare e che trovano una loro espressione nella sezione valore pubblico del presente piano, dai quali devono discendere gli obiettivi attuativi da assegnare ai responsabili di settore per gli anni considerati.

La correlazione tra gli obiettivi di valore pubblico e gli obiettivi di performance viene evidenziata nel prospetto che segue:

Obiettivi di performance anno 2023-2025				
n.	Area di riferimento	Denominazione	Tipologia obiettivo	Obiettivo di valore pubblico
1	TUTTE	Osservanza e attuazione di tutte le misure di prevenzione previste dal PTPCT 2023-2025	COLLETTIVO	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
2	TUTTE	Adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal PTPCT 2023-2025	COLLETTIVO	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
3	I – Affari generali	Archivio cimiteriale	INDIVIDUALE [PO]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
4	I – Affari generali	Regolamento notiziario comunale	INDIVIDUALE [PO]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
5	I – Affari generali	Attivazione e applicazione delle notifiche al cittadino mediante la Piattaforma Notifiche Digitali	SETTORIALE [intero settore]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
6	I – Affari generali	Aggiornamento del fascicolo personale dei cittadini con variazioni/iscrizioni	INDIVIDUALE [VL]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE

		anagrafiche		APERTO AI CITTADINI
7	I – Affari generali	Riordino, conservazione e scarto per documentazione dell'archivio di deposito dei servizi demografici ed elettorali	INDIVIDUALE [FT]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
8	I – Affari generali	Aggiornamento distribuzione demografica delle sezioni elettorali e basi territoriali	INDIVIDUALE [PZ]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
9	I – Affari generali	Aggiornamento annotazioni nascita matrimonio morte	INDIVIDUALE [MM]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
10	I – Affari generali	Completamento accesso in modalità digitale ai servizi offerti dalla Biblioteca comunale	INDIVIDUALE [CS]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
11	I – Affari generali	Riordine e scarto copie atti amministrativi	INDIVIDUALE [LS]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
12	I – Affari generali	Controllo e aggiornamento anagrafiche protocollo per enti Regione Veneto	INDIVIDUALE [SS]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
13	II – Risorse finanziarie	Pnrr e contabilità	INDIVIDUALE [P.O.]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
14	II – Risorse finanziarie	Controllo e verifica bollettazione energia elettrica ed acqua – riconciliazione clienti/fornitori PagoPA	SETTORIALE [intero settore]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
15	II – Risorse finanziarie	Controllo indicatore ritardo dei pagamenti e	INDIVIDUALE [CA]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

		Fondo Garanzia Debiti Commerciali		ONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
16	III – Ed. priv - Urbanistica	Aggiornamento Piano Comunale zonizzazione acustica	INDIVIDUALE [P.O.]	2 – ASPETTI ECONOMICI E LAVORO – PIU' SVILUPPO PER IL PAESE
17	III – Ed. priv - Urbanistica	Definizione accordi di pianificazione	SETTORIALE [intero settore]	2 – ASPETTI ECONOMICI E LAVORO – PIU' SVILUPPO PER IL PAESE
18	III – Ed. priv - Urbanistica	Adempimenti conseguenti l'adozione della variante al piano degli interventi	INDIVIDUALE [EC]	2 – ASPETTI ECONOMICI E LAVORO – PIU' SVILUPPO PER IL PAESE
19	III – Ed. priv - Urbanistica	Approvazione regolamento comunale attività di acconciatore, parrucchiere, estetista e tatuatore	INDIVIDUALE [FN]	2 – ASPETTI ECONOMICI E LAVORO – PIU' SVILUPPO PER IL PAESE
20	III – Ed. priv - Urbanistica	Aggiornamento tariffe contributo di costruzione	INDIVIDUALE [TB]	2 – ASPETTI ECONOMICI E LAVORO – PIU' SVILUPPO PER IL PAESE
21	IV – Polizia locale	Digitalizzazione procedimenti amministrativi contrassegni disabili	INDIVIDUALE [P.O.]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
22	IV – Polizia locale	Assistenza pagamenti sanzioni da violazioni CdS	SETTORIALE [intero settore]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
23	IV – Polizia locale	Trasferimento Ufficio polizia locale	SETTORIALE [intero settore]	8 – SICUREZZA – PER UN PAESE SERENO
24	IV – Polizia locale	Vigilanza durante le manifestazioni	SETTORIALE [intero settore]	8 – SICUREZZA – PER UN PAESE SERENO
25	IV – Polizia locale	Educazione stradale nelle scuole	INDIVIDUALE [BC]	6 – SCUOLA, ISTRUZIONE E CULTURA – UN PAESE CHE OFFRE SERVIZI

26	IV – Polizia locale	Formazione su falso documentale	INDIVIDUALE [GR]	8 – SICUREZZA – PER UN PAESE SERENO
27	V – Risorse Umane - Tributi	Emissione avvisi di accertamenti IMU	SETTORIALE [intero settore]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
28	V – Risorse Umane - Tributi	Metodologia progressioni verticali	INDIVIDUALE [FS]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
29	V – Risorse Umane - Tributi	Approvazione nuovo regolamento entrate comunali	INDIVIDUALE [GB]	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
30	VI – Servizi sociali - Istruzione	Ripristino del Consiglio Comunale dei Ragazzi	INDIVIDUALE [PO]	7 – GIOVANI SPORT E TEMPO LIBERO
31	VI – Servizi sociali - Istruzione	Appalto servizio di educativa domiciliare	SETTORIALE [intero settore]	6 – SCUOLA, ISTRUZIONE E CULTURA – UN PAESE CHE OFFRE SERVIZI
32	VI – Servizi sociali - Istruzione	Creazione sezione dedicata al servizio sociale e all'istruzione all'interno del sito istituzionale	INDIVIDUALE [MA]	5 - SERVIZI SOCIALI, ASSISTENZIALI E SANITA' – UN PAESE CHE AIUTA
33	VI – Servizi sociali - Istruzione	Digitalizzazione modulistica in uso	INDIVIDUALE [RR]	5 - SERVIZI SOCIALI, ASSISTENZIALI E SANITA' – UN PAESE CHE AIUTA
34	VII – Lavori Pubblici	Bando per cessione aree per realizzazione tombe di famiglia presso cimitero comunale	INDIVIDUALE [P.O.]	4 - ECOLOGIA ED AMBIENTE - UN PAESE SANO NEI FATTI E NON A PAROLE
35	VII – Lavori Pubblici	Applicazione dell'accordo per la gestione di Viale dell'Università	SETTORIALE [intero settore]	3 – VIABILITA', URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI – UN PAESE DI

				QUALITA' CON NUOVI SERVIZI
36	VII – Lavori Pubblici	Completamento opere supplementari e accordi bonari per nuovo marciapiede	INDIVIDUALE [MD]	3 – VIABILITA', URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI – UN PAESE DI QUALITA' CON NUOVI SERVIZI
37	VII – Lavori Pubblici	Acquisizione gratuita ed accorpamento al demanio stradale comunale di terreni di proprietà privata utilizzati ad uso pubblico ininterrottamente da oltre venti anni.	INDIVIDUALE [SDA]	3 – VIABILITA', URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI – UN PAESE DI QUALITA' CON NUOVI SERVIZI
38	VII – Lavori Pubblici	Coordinamento trasloco uffici polizia locale presso nuova sede	INDIVIDUALE [FG]	3 – VIABILITA', URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI – UN PAESE DI QUALITA' CON NUOVI SERVIZI
39	SEGRETARIO COMUNALE	Aggiornamento del Codice di Comportamento	INDIVIDUALE	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI
40	SEGRETARIO COMUNALE	Aggiornamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi	INDIVIDUALE	1 – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IMPOSTE – UN COMUNE APERTO AI CITTADINI

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

Gli obiettivi da conseguire per l'anno 2023 sono riportati nell'allegato A al presente piano.

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.

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Nell'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza, allegato B al presente piano, si è tenuto conto anche del PNA 2022, licenziato dal Consiglio Anac il 16 novembre 2022, redatto in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane è lo strumento che definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari. Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno, la programmazione 2023-2025 terrà conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale e delle necessità organizzative dell'Ente. Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente ed in particolare:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Posizioni Organizzative, ora incarichi di Elevata Qualificazione;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Con deliberazione di G.C. n. 34 del 23/03/2023 il personale in servizio è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Con Decreto 22 luglio 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, pubblicato in G.U. n. 215 del 14 settembre 2022, sono state dettate Linee di indirizzo per l'individuazione di nuovi

fabbisogni professionali delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001 (con specifico aggiornamento dei paragrafi 5 e 6 delle Linee guida originariamente adottate con D.M. 8 maggio 2018).

In base alla nuova classificazione del personale, secondo quanto indicato nella tabella B "tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" allegata al CCNL Funzioni locali 2019/2021, si provvede all'identificazione dei profili professionali in base al modello organizzativo di questo Comune, conformemente agli indirizzi di cui alle Linee guida sopra citate ed alle declaratorie riportate nell'allegato B del suddetto CCNL:

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Specialista in attività amministrative e contabili • Specialista in attività tecniche • Specialista dell'area della vigilanza • Specialista in attività culturali • Assistente sociale
AREA DEGLI ISTRUTTORI	<ul style="list-style-type: none"> • Istruttore amministrativo-contabile • Istruttore tecnico • Agente di polizia locale • Istruttore messo comunale
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboratore Amministrativo • Collaboratore tecnico-manutentivo

Pertanto, tutti gli eventuali riferimenti alle precedenti categorie e profili si intendono effettuati alle nuove aree e profili.

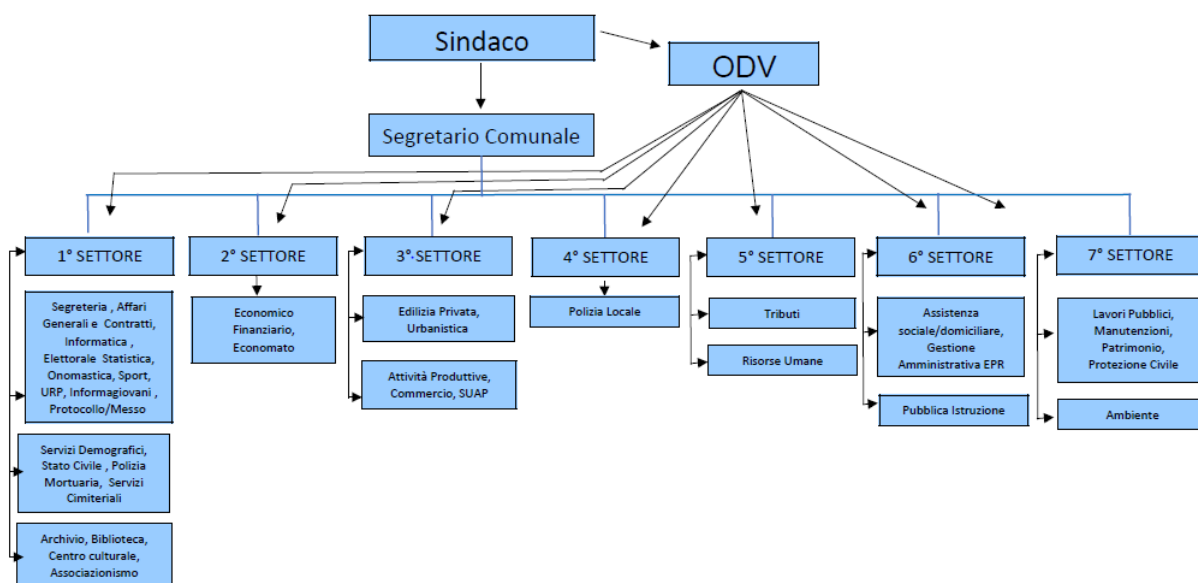
Organigramma

La Struttura Organizzativa dell'Ente è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 14/10/2021 e risulta al 31.12.2022 la seguente: Segretario - Settori - Uffici.

Settori (Macrostruttura). I settori sono le strutture organizzative di massimo livello e si possono articolare in uno o più uffici. I Settori sono definiti dalla Giunta su proposta del Segretario, attuano le politiche ed i programmi dell'Ente. Dispongono di un'elevata autonomia progettuale ed operativa in coerenza con gli indirizzi strategici, le politiche di intervento, gli obiettivi programmati e le risorse assegnate.

Uffici (Microstruttura). Gli Uffici sono l'unità operativa interna al Settore e sono definiti con atto del Responsabile di Settore. Sono preposti ad attività circoscritte e determinate per la produzione

di beni ed erogazione di servizi utilizzabili sia dall'utenza esterna che dalla struttura organizzativa del Comune. Al 31 dicembre 2022 la struttura organizzativa del Comune di Legnaro risulta articolata come di seguito:



Livelli di responsabilità organizzativa

Per i Livelli di responsabilità e graduazione delle Posizioni organizzative (ora incarichi di Elevata Qualificazione) è vigente la previsione di cui alla Delibera di Giunta n. 47 del 09.05.2019 avente ad oggetto "Approvazione regolamento dell'area delle posizioni organizzative", contenente i criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative. Con Delibera di Giunta n. 110 del 15.10.2020 sono stati definiti gli importi delle singole retribuzioni di posizione, risultante dal dettaglio dei punteggi attribuiti, come di seguito indicato:

Settore	Punteggio	Importo
Settore 1	72	€ 9.840,00
Settore 2	83	€ 11.480,00
Settore 3	71	€ 9.840,00
Settore 4	60	€ 6.560,00
Settore 5	70	€ 8.200,00
Settore 6	55	€ 6.560,00
Settore 7	82	€ 11.480,00

Con deliberazione di G.C. n. 34 del 23/03/2023 gli incarichi di posizione organizzativa indicati sono stati ricondotti automaticamente agli incarichi di Elevata Qualificazione, con decorrenza dal 1° aprile 2023, ed essi proseguono fino a naturale scadenza, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022.

Ampiezza media delle unità organizzative

Alla data del 31.12.2022 le unità organizzative risultano così composte:

Settore	Responsabile di Settore	Personale in servizio
Settore 1	1	6
Settore 2	1	1
Settore 3	1	4
Settore 4	1	2
Settore 5	0	1
Settore 6	1	2

Settore 7	1	3
Totale	6	19

Interventi correttivi

L'Amministrazione, nell'ambito ed in coerenza con gli indicatori di Valore Pubblico ed obiettivi di performance intraprenderà una serie di valutazioni per aggiornare la struttura amministrativa ed in particolare:

- saranno intrapresi percorsi di valutazione in ordine all'attribuzione delle risorse umane nei rispettivi settori, con eventuali processi di riorganizzazione, a seguito delle assunzioni che sono ritenute necessarie e inserite nella Sezione 3.3 fabbisogno del personale;
- saranno intraprese necessarie revisioni nelle attribuzioni delle funzioni anche in considerazione delle modifiche nella gestione di alcuni servizi e delle scelte strategiche dell'Amministrazione come emergenti nelle Performance della sezione precedente del presente documento;
- saranno intrapresi processi per il nuovo assetto di classificazione in aree dei dipendenti pubblici, come indicato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro, Capo I, attraverso l'adozione anche di idonee garanzie a tutela delle pari opportunità;
- saranno intrapresi i confronti interni e con le OO.SS. per la promozione dei Nuovi fabbisogni professionali secondo un modello che sviluppi le competenze tecniche e trasversali del proprio personale, in applicazione delle previsioni dell'art. 6 ter comma 1 del D. Lgs.165/2001.

Nell'ottica di rivedere la programmazione delle risorse umane in termini di modernizzazione dell'attività amministrativa, semplificazione dell'accesso ai servizi, e digitalizzazione degli stessi, saranno ripensate le diverse posizioni e competenze sia a livello di alta organizzazione e suddivisione delle funzioni, che a livello di classificazione del personale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

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

Il Comune di Legnaro 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

Il disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno del Comune di Legnaro è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 02.03.2023, a cui si rimanda integralmente (allegato C).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premessa

La programmazione delle risorse umane è lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato di fatto e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della "risorsa personale" necessaria per perseguire gli obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

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

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

- la rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2022;
- la programmazione strategica delle risorse umane;
- la strategia di copertura del fabbisogno;
- la formazione del personale;
- il Piano delle azioni positive.

Rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2022

Consistenza del personale al 31/12/2022

Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2022	
Categoria	N. personale in servizio
A	-
B	2
B3	1
C	11
D	11 (di cui un dipendente in aspettativa)
Totale	25

Consistenza del personale al 31/12/2022 - per settore e profilo

1° SETTORE: SEGRETERIA/PROTOCOLLO - AFFARI GENERALI - INFORMATICA/CED - DEMOGRAFICI

SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Segreteria, Affari Generali e Contratti, Informatica, Elettorale Statistica, Onomastica, Sport, URP, Informagiovani, Protocollo/Messo	n. 1 - coperto	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	F
	n. 1 - coperto	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	F
	<i>n. 1 - da coprire</i>	<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	<i>I</i>
	n. 1 - coperto	Collaboratore Amministrativo	O.E.
	n. 1 - coperto	Collaboratore Amministrativo	O.E.
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Servizi Demografici, Stato Civile, Polizia Mortuaria, Servizi Cimiteriali	n. 1 - coperto	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo-Contabile	I
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Archivio, Biblioteca, Centro culturale, Associazionismo	n. 1 - coperto	Specialista in attività culturali	F
2° SETTORE: ECONOMICO FINANZIARIO - ECONOMATO			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Economico Finanziario, Economato	n. 1 - coperto	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo-Contabile	I
3° SETTORE: EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA - ATTIVITA' PRODUTTIVE E COMMERCIO - SUAP			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Edilizia Privata e Urbanistica	n. 1 - coperto	Specialista in attività tecniche	F
	n. 1 - coperto (in aspettativa)	Specialista in attività tecniche	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	I
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	I
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Attività Produttive e Commercio - Suap	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	I
4° SETTORE: POLIZIA LOCALE			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Polizia Locale	n. 1 - coperto	Specialista dell'Area della Vigilanza	F
	n. 1 - coperto	Agente di Polizia Locale	I
	n. 1 - coperto	Agente di Polizia Locale	I
5° SETTORE: TRIBUTI - RISORSE UMANE			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Risorse Umane	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo-Contabile	I
	<i>n. 1 - da coprire</i>	<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	<i>I</i>

6° SETTORE: SERVIZI SOCIALI - PUBBLICA ISTRUZIONE			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Assistenza sociale/ domiciliare, Gestione Amministrativa ERP, Pubblica Istruzione	n. 1 - coperto	Assistente Sociale	F
	n. 1 - coperto	Assistente Sociale	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Amministrativo-Contabile	I
7° SETTORE: LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI E PATRIMONIO - AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE			
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Lavori Pubblici - Manutenzioni - Patrimonio - Protezione Civile	n. 1 - coperto	Specialista in attività tecniche	F
	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	I
	n. 1 - coperto	Collaboratore Tecnico-Manutentivo	O.E.
SERVIZIO	POSTI	PROFILO PROFESS.	AREA
Ambiente	n. 1 - coperto	Istruttore Tecnico	I

Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Con il D.Lgs. 75/2017, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stata prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità

assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assunzionali degli Enti. Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assunzionale non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

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

Il valore soglia della spesa di personale del Comune di Legnaro, come previsto dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, corrisponde al valore indicato nella percentuale del 26,90%.

Il Comune di Legnaro nel corso del 2022, come da preconsuntivo, è risultato virtuoso in quanto ha registrato un rapporto spesa di personale/entrate correnti pari a 22,15 % e questo posizionamento consente, per l'anno 2023, di aumentare la spesa di personale del 25 %.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE CON BASE CALCOLO CONSUNTIVO PRESUNTO 2022			
	ANNO	CON RENDICONTO PRESUNTO	2022
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativa all'anno			
	2023		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE	FASCIA
	2022	9.415	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	1.122.717,36 € (b)	
	2022	5.195.728,78 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	5.101.239,64 €	
	2020	5.169.353,23 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.156.773,88 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	87.180,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		5.069.593,88 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		22,15%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < a = (b1))	(c)	241.083,39 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		24,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	269.452,17 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	241.083,39 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	1.363.720,75 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	241.083,39 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	241.083,39 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	1.363.720,75 €	€ 291.278,80
previsione a bilancio spesa personale anno	2023	1.198.775,00 €	VERIFICA
SPESA DEL PERSONALE STORICA ANNO 2018	2018	1.171.982,49 €	OK

NOTA BENE:

- Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
- Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
- Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (c) non può essere superiore a (d).
- (f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).
- Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

	164.945,75 €	capacità lorda
SPESA DEL PERSONALE DA CONSIDERARE NELLA SPESA DEL 2023	IMPORTO	
SPESA ASSUNZIONE 2 ISTRUTTORI CAT. C	€ 60.949,97	
TOTALE	€ 60.949,97	
SOMMA DISPONIBILE PER ASSUNZIONI	€ 103.995,78	capacità NETTA

Il limite massimo della spesa di personale così determinato, tenendo conto delle assunzioni avvenute nei primi mesi del 2023 sulla base del PFTP 2022-2024, risulta pertanto essere per il triennio 2023-2024-2025:

2023	€ 103.995,78
2024	Valore da determinare
2025	Valore da determinare

Stima delle cessazioni previste

Sulla base delle puntuali rilevazioni effettuate a inizio 2023, sono state previste le seguenti cessazioni nel triennio 2023-2025:

AREA	N. cessazioni previste 2023	N. cessazioni previste 2024	N. cessazioni previste 2025
Area degli operatori	-	-	-
Area degli operatori esperti	-	-	-
Area degli Istruttori	1	-	-
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	-	-	-

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Durante i primi mesi dell'anno 2023 sono state finalizzate le assunzioni di n. 2 Istruttori Amministrativi Cat. C da assegnare ai Settori 1 e 5, a conclusione della procedura avviata nel corso del 2022 in ottemperanza al PTFP 2022-2024.

Sulla base delle rilevazioni effettuate nei primi mesi del 2023 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 02 marzo 2023 il Piano Triennale di Fabbisogni del Personale e la rimodulazione della dotazione organica. Nel corso dell'anno 2023, si rende necessaria la copertura dei seguenti posti

N. Posti	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	Tipologia di contratto
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	5	Tempo pieno e indeterminato
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Assistente Sociale (finanziato dalla Legge 178/2020 all'articolo 1 commi 791-804 e quindi escluso dalla capacità assunzionale certificata)	6	Tempo pieno e indeterminato
1	Area degli istruttori	Agente di polizia locale	4	Tempo pieno e indeterminato

A seguito della cessazione per collocamento a riposo di un Istruttore - Istruttore Amministrativo-contabile in servizio presso il Settore 1 si ritiene di disporre l'assunzione di un Istruttore Amministrativo-contabile mediante scorrimento della vigente graduatoria approvata con determinazione n. 14 del 13/01/2023.

Nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni potranno essere previste nel triennio 2023-2025 eventuali altre assunzioni:

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

Si prevede, inoltre, la possibilità di utilizzo di lavoro accessorio per supporto agli uffici e servizi.

Strategia di copertura del fabbisogno

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

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

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

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

Stante la capacità assunzionale del Comune di Legnaro e il rispetto dei vincoli in materia di assunzioni di personale, le strategie di copertura del fabbisogno possono essere così riassunte:

ANNO 2023

N. Posti	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	Tipologia di contratto	Modalità di accesso
1	F	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	5	Tempo pieno e indeterminato	Attingimento graduatoria altro ente, mobilità volontaria e/o concorso pubblico
1	F	Assistente Sociale (finanziato dalla Legge 178/2020 all'articolo 1 commi 791-804 e quindi escluso dalla capacità assunzionale certificata)	6	Tempo pieno e indeterminato	Attingimento graduatoria altro ente, mobilità volontaria e/o concorso pubblico
1	I	Agente di polizia locale	4	Tempo pieno e	Attingimento

				indeterminato	graduatoria altro ente, mobilità volontaria e/o concorso pubblico
1	I	Specialista in Attività Amministrative e Contabili (in sostituzione della cessazione per collocamento a riposo di un Istruttore - Istruttore Amministrativo-contabile in servizio presso il Settore 1)	1	Tempo pieno e indeterminato	Scorrimento vigente graduatoria approvata con determinazione n. 14 del 13/01/2023; attingimento graduatoria altro ente, mobilità volontaria e/o concorso pubblico

ANNO 2024

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

ANNO 2025

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

Nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni potranno essere previste nel triennio 2023-2025 eventuali altre assunzioni:

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

Formazione del personale

Premessa

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

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

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

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

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- l'art. 55 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabilisce le linee guida generali in materia di formazione;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.Lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un

aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: “1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”;
- Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: -concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; -rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

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

Piano delle Azioni Positive

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Legnaro 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 2023-2025, redatto in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 02/03/2023, allegato 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.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall’OIV.