



# Comune di Padova

Settore Servizi Istituzionali e Advocatura

## IX COMMISSIONE CONSILIARE POLITICHE DI CONTROLLO E GARANZIA

*Bilancio, Programmazione e Controllo, Risorse Umane, Anticorruzione, Legalità e Trasparenza,  
Advocatura civica, Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro*

Verbale n. 15 del 19 gennaio 2023

L'anno 2023, il giorno 19 del mese di gennaio alle ore 16:00, regolarmente convocata con lettera d'invito del Presidente Enrico Turrin, la IX Commissione Consiliare si è riunita a Palazzo Moroni presso la Sala del Consiglio Comunale.

Ai sensi del vigente Regolamento del Consiglio Comunale, la seduta è dichiarata **pubblica**.

Sono presenti (P), assenti (A) ed assenti giustificati (AG) i seguenti Consiglieri Comunali:					
TURRIN Enrico	Presidente	P	CAVATTON Matteo	Capogruppo	P
TARZIA Luigi	V.Presidente	P	CAPPELLINI Elena	Componente	P
MENEGHINI Davide*	V.Presidente	P	PEGHIN Francesco Mario	Capogruppo	AG
BERNO Gianni	Capogruppo	P	MOSCO Eleonora	Capogruppo	P
BARZON Anna	Componente	P	BIANZALE Manuel	Capogruppo	A
GABELLI Giovanni	Componente	P	MONETA Roberto Carlo	Capogruppo	P
NALIN Marta	Capogruppo	P	BATTISTELLA Valentina	Componente	P
SACERDOTI Paolo Roberto	Capogruppo	P	CACCIAVILLANI Bruno	Consigliere	P
FORESTA Antonio	Capogruppo	A			
PASQUALETTO Carlo**	Componente	AG			
*il Consigliere PEGHIN delega il Consigliere MENEGHINI					
** il Consigliere PASQUALETTO delega il Consigliere CACCIAVILLANI					

Sono presenti, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale:

- l'Assessore a Legalità, Trasparenza, Anticorruzione e Advocatura civica, Diego Bonavina
- l'Assessora alle Risorse Umane Margherita Cera
- il Capo Settore Servizi Istituzionali e Advocatura avv. Laura Paglia
- il Capo Settore Risorse Umane dott.ssa Sonia Furlan
- il Capo Settore Risorse Finanziarie dott. Pietro Lo Bosco
- il Capo Settore Programmazione Controllo e Statistica dott.ssa Manuela Mattiazzo
- il Capo Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale arch. Domenico Salvatore Lo Bosco
- il Responsabile del Settore Contabilità dott. Sante Ranzato

E' presente in qualità di uditore: il sig. Alessandro Dianin.

Segretari presenti: Laura Carsillo, Grazia Capodivento, Mattia Magnolia; Verbalizzante: Laura Carsillo

Alle ore 16:08 il Presidente della IX Commissione Enrico Turrin, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: trattazione dei seguenti argomenti:

1. *Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a: risorse umane;*
2. *Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a: prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;*
3. *Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a: legalità, trasparenza, anticorruzione, advocatura civica;*
4. *Varie ed eventuali.*

<b>Presidente Turrin</b>	Saluta e ringrazia i presenti. Apre la seduta procedendo con l'appello nominale dei componenti della Commissione al fine di verificare la loro presenza, illustra brevemente
------------------------------	--

	<p>i punti all'ordine del giorno e concorda che l'ordine di discussione dei tre punti venga modificato, come richiesto dall'Assessore Bonavina che invita quindi ad introdurre la trattazione del punto n. 3: Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a legalità, trasparenza, anticorruzione, avvocatura civica.</p>
<b>Assessore Bonavina</b>	<p>Spiega che il settore Avvocatura, che si divide tra Contenzioso Amministrativo e Contenzioso Civile, consta di quattro avvocati. Per il Contenzioso Amministrativo c'è la storica avvocatessa Marina Lozzo e poi fino al giorno 1 novembre 2022 l'avvocato Santina Cucco mentre dal 2 novembre 2022 l'avvocato Danilo Lo Conti. Per il Contenzioso Civile, ci sono l'avvocato Vincenzo Mizzoni e l'avvocato Michele Pozzato. Ringrazia, poi, l'avvocato Paolo Bernardi, storica presenza dell'Avvocatura, che è andato recentemente in pensione. Prosegue fornendo alcuni dati per quanto riguarda i risultati conseguiti al 31.12.2022, spiegando che l'Avvocatura cerca di trattare sempre il contenzioso con il proprio personale, riducendo al minimo gli incarichi esterni. La percentuale delle cause gestite dal personale dell'Ente è del 96,46% (Civile 97,33%, Amministrativo 94,74%). Analizzando il tipo di contenzioso di cui si è occupata l'Avvocatura, in riferimento all'autorità giudiziaria ordinaria, ci sono le competenze del Giudice di pace, del Tribunale, della Corte d'Appello e della Corte di Cassazione; per quanto riguarda il Giudice amministrativo, invece, ci sono le competenze del Tar, del Consiglio di Stato, della Corte di Cassazione a Sezioni unite. Le nuove cause pervenute nell'anno 2022, che hanno coinvolto il Comune di Padova, sono 113, di cui 38 del contenzioso amministrativo e 65 del contenzioso civile. Informa, poi, che nella Relazione sono specificate ulteriormente le tipologie di cause e si rende disponibile a dare informazioni più approfondite, qualora richieste. Per quanto riguarda i risultati, con riferimento all'esito di controversie relative al 2022, la percentuale di pronunce favorevoli nel contenzioso amministrativo è stata dell'80,61%, nel contenzioso civile del 78,26%, con una media pari al 79,86% delle cause.</p> <p>Passa poi alle categorie e materie del contenzioso amministrativo: nel 2022 le categorie più ricorrenti oggetto delle nuove cause sono state l'edilizia privata (42%); il SUAP (11%); I tributi (11%); il patrimonio (8%). Riferisce che è leggermente in aumento rispetto all'anno precedente, anche il contenzioso riguardante il Settore Verde e l'Ambiente (entrambi 5%). In calo il contenzioso riguardante la Mobilità e l'Urbanistica. Prosegue accennando alle cause che hanno assunto maggiore rilievo, soprattutto da un punto di vista mediatico come la definizione favorevole, per quanto riguarda il ricorso di 1° grado proposto da alcuni cittadini in riferimento al SIR3; sono in aumento costante i ricorsi in materia di edilizia attinenti all'impugnazione di provvedimenti sanzionatori.</p> <p>Per quanto riguarda il contenzioso civile, spiega che le cause concernono principalmente le opposizioni all'esecuzione di cartelle esattoriali (54,67%), appelli ed impugnazioni di sentenze (16%); rapporti di lavoro subordinato a termine (6,67%).</p> <p>L'Assessore Bonavina prosegue, poi, con la lettura del Documento "Contenzioso dell'Avvocatura civica. Rilevazione ed analisi al 31.12.2022", rendendosi disponibile a rispondere ad eventuali richieste di specifica. Quindi passa a trattare la "Relazione sulla Trasparenza", leggendo il documento sulle attività del 2022 e successivamente la "Relazione prevenzione della corruzione", sempre con riferimento alle attività svolte nel 2022.</p> <p>Aggiunge che, per quanto riguarda il settore della Legalità, la cosa più importante da sottolineare è la sottoscrizione di un protocollo di legalità chiuso tra il Comune di Padova, la Provincia di Padova, l'Università di Padova, l'Ordine dei Notai, la Camera di Commercio, in fase di allargamento per quanto riguarda i sottoscrittori proprio perché si tratta di un particolare protocollo che è aperto all'adesione anche successiva.</p>
<b>Presidente Turrin</b>	<p>Chiede se ci siano domande e, verificatane l'assenza, sottolinea l'importanza delle attività del settore Trasparenza e Legalità e l'impegno dei relativi Uffici che ringrazia unitamente al Capo Settore, avvocato Paglia. Sottopone poi una domanda, ricordando che ogni 6 mesi il Segretario Generale invia ai Consiglieri una relazione sui controlli interni che però è difficilmente reperibile in Intranet o su Padovanet quindi chiede se</p>

	sia destinata anche ai Cittadini oppure esclusivamente ai Consiglieri.
<b>Avv. Paglia</b>	<p>Risponde che la comunicazione viene inviata soltanto ai Consiglieri, è prevista nell'ambito del sistema dei controlli interni che esula un po' dal tema della prevenzione alla corruzione però questo sistema prevede la comunicazione ai Consiglieri, come previsto anche nel Testo Unico perché i Consiglieri aiutano nell'attività di verifica, sono destinatari di questi report e possono comunque segnalare anche eventuali irregolarità. Ricorda che il Comune è un Ente che in termini di controlli interni ha mantenuto il controllo preventivo di legittimità. Invece la relazione cui faceva riferimento il Presidente riguarda i controlli successivi che vengono eseguiti su campioni curati dal Settore Programmazione e Controllo in ausilio ai controlli interni e che vanno a monitorare in concreto quello che avviene campionando anche diverse tipologie di attività, cercando di individuare le irregolarità e le disfunzionalità.</p> <p>Per quanto riguarda gli stanziamenti di bilancio del Settore, comunica che sono stati consegnati i documenti che comprendono sia la parte dell'Avvocatura, con i proventi in termini di onorari, sia le corrispondenti spese e poi le altre entrate che sono legate alle spese di giudizio. Poi sono presenti capitoli di spesa che riguardano gli incarichi di lavoro autonomo; inoltre, il capitolo di euro 200.000 che viene utilizzato per incarichi esterni o per consulenti esterni per le cause; infine un capitolo di spesa di euro 90.000 per le ipotesi di soccombenza ed è stato indicato anche il capitolo di spesa relativo al settore Servizi Istituzionali, con la parte relativa alle indennità degli Amministratori (sia Assessori che Consiglieri) che reca evidenza anche del contributo erogato dallo Stato. Tale contributo deve essere diversificato in quanto si tratta di somma vincolata a questa destinazione specifica. Afferma che le voci sono state indicate nel modo più chiaro possibile perché potessero essere comprensibili ed aggiunge che sono state date delle indicazioni di introiti e di spesa anche per quanto riguarda i Messi comunali, identiche a quelle degli Avvocati. Anche in questo caso ci sono dei proventi che vengono incassati e delle somme che vanno poi erogate agli stessi Messi per l'attività specifica che svolgono. Poi ci sono alcune piccole somme dedicate ad alcuni servizi del Consiglio comunale (euro 35.000 per verbalizzazioni e trascrizioni) e qualche piccolissimo capitolo di spesa (1.000-2.500 euro) per la Presidenza del Consiglio.</p>
<b>Presidente Turrin</b>	Passa al secondo punto dell'ordine del giorno (originariamente il primo): Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a risorse umane; lascia quindi la parola all'Assessora Cera
<b>Assessora Cera</b>	Ringrazia la dottoressa Sonia Furlan ed il dottor Sante Ranzato per la loro presenza e per il supporto alla realizzazione della presentazione per inquadrare i dati relativi alla spesa del personale insieme ad alcuni dati e indicatori relativi alle attività del Settore. Precisa che al 1° gennaio 2022 il dato relativo ai dipendenti è di 1.833 di cui 140 a tempo determinato. La spesa complessiva per il personale nel 2022 è stata di oltre 87 milioni e mezzo di euro, spesa che incide per quasi il 30% sulla spesa annuale del Settore. Annuncia che lascerà la parola al dottor Sante Ranzato che si soffermerà ad analizzare il ventaglio della spesa e poi alla dottoressa Furlan che relazionerà sugli aspetti più organizzativi e sulle attività di recruiting del personale. Successivamente riprenderà la parola per trattare di formazione e di organizzazione.
<b>Dott. Ranzato</b>	Riferisce di aver preparato due prospetti che aveva già inviato tramite mail: uno riguarda la parte delle Entrate, che per il settore Risorse Umane è poco significativa, infatti si compone di pochi capitoli che riguardano la tassa di ammissione ai concorsi e i recuperi al personale distaccato, comandato presso altri Enti, per un totale di 1.297.000 euro che è stato riproposto nei 4 anni; il secondo prospetto è per la Spesa del personale. Ricorda poi che sono sempre in vigore quei vincoli stabiliti dal legislatore che prevede un tetto massimo di spesa possibile che è riferito alla media del triennio 2011-2013. Sostanzialmente, spiega, è stata fatta una fotografia di quegli anni per cui tutta la programmazione del personale che viene fatta deve rispettare questo limite. Aggiunge, inoltre, che nel prospetto inviato sono raggruppati i macroaggregati e le spese del personale perché altrimenti sarebbero circa 300 capitoli da analizzare. La spesa viene raggruppata in macroaggregati 101 che è la voce più importante e riguarda le retribuzioni, gli oneri riflessi che versa l'Ente; il numero 103 invece riguarda

	<p>quelle competenze relative al personale flessibile che è costituito dai nonni vigili, lavori di somministrazione, tirocinanti e la spesa per la formazione; un altro aggregato (numero 102) riguarda l'IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive) in quanto è previsto per il personale l'assoggettamento a questa imposta; infine il macroaggregato 109 riguarda il personale comandato, messo a disposizione da altre pubbliche amministrazioni. Spiega che nel conteggio che si fa per rispettare questo vincolo si procede prima con la somma complessiva delle spese per il personale che, in riferimento al triennio 2011-2013, è di euro 181.000.000, dopodiché bisogna togliere le componenti che sono escluse da questo limite (quella che pesa maggiormente -75%- è relativa ai rinnovi contrattuali, poi ci sono le categorie protette, gli incentivi, le funzioni tecniche ecc.) per arrivare al valore assoggettato al vincolo quindi il valore di riferimento è di 63.313.000 euro. Pertanto il controllo che deve essere fatto per la previsione è di stare dentro questo importo. L'ultimo rendiconto approvato, relativo al 2021, è stato chiuso con 61.573.000 euro quindi al di sotto del limite previsto. Il dottor Ranzato prosegue spiegando che nel prospetto sono indicate la previsione per l'anno 2022 iniziale e quella assestata nel corso del 2022. Fa notare un incremento per quanto riguarda la spesa del macroaggregato 101 che è la prima voce perché passa dai 77.000.000 iniziali a 80.000.000: ciò è dovuto al fatto che lo scorso anno, a novembre, è stato siglato il rinnovo del CCNL personale non dirigente, per cui sono stati erogati gli arretrati con riferimento al triennio 2019-2021; questi soldi sono accantonati nell'avanzo vincolato, non sono presenti nel macroaggregato 101, non possono essere impegnati ma vengono accantonati per cui a novembre, con l'assestamento che è stato fatto, è stata data applicazione all'avanzo vincolato per circa 3.000.000 di euro. Comunque la previsione di chiusura resta inferiore ai 63.313.000 milioni di euro di riferimento e dovrebbe chiudersi con 62.753.000 però, specifica, questo è un dato in corso di lavorazione perché deve ancora essere preparato il rendiconto. Per quanto riguarda la previsione 2023 l'importo da 80.000.000 di euro scende a 78.000.000 e così anche nel 2024 e nel 2025 si allinea sui 77.000.000 infatti non si prevede più di dover applicare l'avanzo vincolato perché non si prevede un imminente rinnovo del contratto. Il dato della spesa è impostato al di sotto di 1.253.000 rispetto al limite previsto dalla norma di legge. Spiega che nel prospetto è anche indicata la parte relativa ai progetti finanziati da soggetti terzi, componente neutrale della spesa che in riferimento al bilancio di previsione 2022 era di circa 2.000.000 di euro e si prevede che nel 2023 sarà di euro 1.700.000 mentre nel 2024-2025 sarà di euro 1.000.000.</p> <p>Prosegue, informando che nell'ultima parte del prospetto è contenuto il dettaglio della spesa per il macroaggregato 103 e viene riportato l'andamento con riferimento all'anno 2021, la previsione 2022, assestato e previsione 2023, 2024, 2025. C'è qualche scostamento rispetto al rendiconto del 2021 perché per alcune voci di spesa c'è un incremento, ma anche questo sarà oggetto di rendicontazione finale.</p> <p>Infine, l'ultimo rigo riguarda i buoni pasto e la spesa del personale dipendente che in riferimento all'anno 2021 era di 610.000 euro circa. Sono 600.000 euro nella previsione del 2022, è previsto un incremento per quanto riguarda il 2022 come assestato ma come previsione per il triennio 2023-25 è stato riproposto a 600.000 euro.</p>
<b>Assessora Cera</b>	<p>Interviene per precisare che l'importo di 87.000.000 comprende: oltre 7.000.000 di spese fisse destinate al pagamento di varie indennità (comparto, specifiche responsabilità, turni, condizioni di lavoro ecc.); 4.713.000 euro di risorse variabili destinate al pagamento della performance organizzativa e individuale, ad esempio i progetti della Polizia Locale finanziati con i proventi delle sanzioni al Codice della Strada e gli incentivi alle funzioni tecniche ecc. che sono stati oggetto del contratto integrativo sottoscritto prima della fine dell'anno. Per un totale di 11.762.709 euro. Queste risorse comprendono poi 680.000 euro che riguardano il fondo di lavoro straordinario per il personale non dirigente (l'importo si riferisce al 2022 e la stessa somma è stata stanziata anche per il 2023) e 1.574.993 euro che sono risorse fisse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato per i Dirigenti. Il dato finale che emerge dalla slide mostrata è quello relativo al numero di incontri sindacali</p>

	<p>che si sono svolti quest'anno vale a dire 24 al mese, quindi un'attività abbastanza significativa che giustifica anche quegli ammontare di spesa relativi alle risorse variabili destinate alle performance e ai vari progetti.</p> <p>Altro dato interessante che dà un indice per interpretare la spesa del personale è quello relativo al piano triennale dei fabbisogni ed alle attività di reclutamento per le quali passa la parola alla dottoressa Furlan.</p>
<p><b>Dott.ssa Furlan</b></p>	<p>Comunica di voler dare anche una rappresentazione della dinamicità della gestione della spesa del personale, riferendo i dati relativi al Piano Triennale dei fabbisogni del personale che è contenuto sia nel DUP che nel PIAO. Secondo i dati di sintesi, è presente un numero di assunzioni a tempo determinato che per quanto riguarda gli ultimi 3 anni ammonta a 499 unità contro le cessazioni a tempo indeterminato che sono 53, quindi c'è una dinamicità, un turnover molto alto cui bisogna far fronte. Nella slide sono rappresentate anche le assunzioni a tempo determinato, poi gli articoli 90, i 110 (sia alte specializzazioni che incarichi di natura dirigenziale).</p> <p>Spiega che la dinamicità comporta numerose variazioni al piano del personale (circa 6 all'anno) e le previsioni possono essere fatte soltanto sulle cessazioni programmate rispetto ai pensionamenti, cui però si aggiungono tutte le cessazioni per altre cause (cambio lavoro, cambio Ente, informa che ultimamente si stanno assumendo molti giovani che però non hanno stabilità di lavoro come una volta, succede che prendano strade diverse).</p> <p>Afferma, inoltre, che è stato fatto un dettaglio sui rapporti a tempo determinato, poiché bisogna tener conto che rispetto a questi numeri di contratti soltanto 23 nel 2020, 59 per il 2021 e 42 per il 2022 riguardano la genericità dei dipendenti mentre tutto il resto dei contratti riguarda il mondo della scuola. Infatti, su un organico scolastico di 220 unità sono presenti, nel 2022, 119 contratti che in realtà corrispondono a 93 rapporti di lavoro poiché è possibile che si assuma una insegnante che va in maternità e che anche la supplente debba essere sostituita per maternità. Quindi il numero dei contratti è maggiore rispetto a quello dei posti di lavoro. L'alto numero di tempi determinati dipende dal fatto che si gestisca con il tempo determinato tutto il personale di sostegno, dedicato agli alunni in difficoltà che non rientrano in un numero standard; poi ci sono dei jolly a tempo determinato e infine tutte le sostituzioni per maternità, aspettative ecc.</p> <p>Mostra, poi, la slide successiva con la sintesi sui dati sul reclutamento, spiegando che garantire questo turnover comporta che nell'anno vengano svolte oltre trenta procedure concorsuali sia per il reclutamento a tempo indeterminato sia per mobilità, per stabilizzazioni, procedure 110, procedure a tempo determinato ecc. I dati per la programmazione sono sempre inferiori perché si programma un certo numero di procedure ma poi può verificarsi che vengano a mancare dei profili particolari che non si prevedeva di dover sostituire e quindi si devono avviare delle procedure ad hoc. Spiega che uno dei problemi principali del settore, non soltanto all'interno del Comune, è quello dell'attrattività rispetto ai giovani. Infatti, i numeri dei concorsi non sono più quelli di una volta: il concorso per categoria "C" amministrativo bandito nel 2018 ha portato 6.000 domande; quello bandito nel 2022 ha portato poco più di 2.000 domande, quindi una riduzione di un terzo del numero dei partecipanti. Questa situazione si riscontra un po' per tutti i profili, in particolare per quelli tecnici e informatici che sono molto difficili da reclutare.</p> <p>Comunica che, in conseguenza di questa situazione, è stato istituito un tavolo interistituzionale tra il Comune, l'Università, la Camera di Commercio, l'Azienda Zero, l'Usl, l'Azienda Sanitaria con l'obiettivo di coordinarsi ed attuare politiche di reclutamento efficaci nel territorio, senza farsi concorrenza.</p> <p>Inoltre, spiega, è in atto una modalità di promozione delle procedure concorsuali con video, pubblicazioni su LinkedIn, su Instagram, ecc. proprio per affrontare e superare questo problema.</p> <p>Continua, poi, affermando che nel bilancio sono comprese anche le spese per le</p>

	<p>commissioni e per la logistica che non sono di poco conto, infatti si spendono circa 27.000 euro l'anno per le commissioni di concorso e circa 120.000 euro l'anno per la logistica (affitto di locali idonei ed utilizzo di sistemi informatici – tutti i concorsi vengono svolti informaticamente, quindi è necessario acquisire la tecnologia idonea al loro svolgimento). Il costo per reclutare una persona ammonta a circa 1.000 euro. Tuttavia, specifica che reclutare le persone ed inserirle nel posto giusto resta il core business e sia un'attività che rimane nel back ma che poi assicura il corretto ed efficace funzionamento di tutti i servizi. Conclude e passa nuovamente la parola all'Assessora Cera.</p>
<p><b>Assessora Cera</b></p>	<p>Ringrazia la dott.ssa Furlan per il suo intervento che ha chiarito alcuni punti per quanto riguarda la spesa. Procedo fornendo alcuni dati relativi alla formazione del personale: nell'anno 2022 il numero dei partecipanti ai corsi è stato di 2.627, i corsi totali erogati sono stati 108, suddivisi tra i corsi che vengono acquistati dall'esterno, quelli interni, quelli interni proposti dai singoli Settori (ad esempio il corso sulla privacy organizzato di recente dal settore Servizi Demografici oppure i corsi FAD – Formazione A Distanza come quello per il nuovo pacchetto Office365 che si sta implementando). La spesa totale impegnata nell'anno 2022 come formazione del personale è stata di 82.467 euro. Altri dati riguardano le spese sostenute dal Comune per lo sviluppo e il benessere del personale, come quelle per l'acquisto dell'abbonamento annuale a Trenitalia e Busitalia per i dipendenti. L'assessora spiega che Comune anticipa il pagamento degli abbonamenti annuali, permettendo così al dipendente di ottenere un prezzo scontato e poi il costo dell'abbonamento viene trattenuto mensilmente. Ci sono poi i contributi erogati ai dipendenti per la partecipazione ai centri estivi dei figli, con una spesa liquidata nel 2022 di 29.421 euro. Altre voci di spesa da considerare, sempre legate al benessere dei dipendenti sono quelle relative al compenso per la consigliera di fiducia, una persona che fa da mediatrice tra i dipendenti e i loro responsabili, riportando poi ai Dirigenti soltanto quei casi per i quali è autorizzata, essendo tenuta al segreto professionale. Una spesa che aveva un impegno di 8.000 euro nel 2022 ma che è stata poi liquidata in poco più di 1.300 euro, infatti si tratta di un servizio che funziona a consuntivo, quasi a chiamata. Di conseguenza, per il 2023, l'Amministrazione si è adeguata con un impegno di 1.174 euro.</p> <p>Comunica, poi che tra le spese sostenute per il benessere dei dipendenti, c'è quella per un progetto significativo che è il Bike to work, ideato per incentivare l'utilizzo della mobilità dolce nello spostamento casa-lavoro, per il quale è stato stanziato nell'anno 2021 un importo di 45.387 euro con un residuo di oltre 36.000 euro. Il progetto consta di un piccolo incentivo economico per ogni km che i dipendenti percorrono con la bicicletta anziché con un mezzo pubblico.</p> <p>Un'altra attività importante è la certificazione che il Comune ha deciso di conseguire e che si chiama "Family audit" ed è gestita dalla Provincia Autonoma di Trento. Certifica un processo su base volontaria del Comune per una serie di iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita-lavoro. Tra le attività più significative ci sono quelle dell'organizzazione degli orari di lavoro secondo una maggiore flessibilità; la formazione dei dipendenti che operano con utenze disagiate; la regolamentazione degli aspetti relativi alla sicurezza informatica per implementare ancora di più il lavoro agile; l'allestimento dei pit stop neonati all'interno degli uffici comunali.</p> <p>A proposito del lavoro a distanza, informa che questo viene gestito oggi con un contratto integrativo sottoscritto dai dipendenti: attualmente sono 349 i dipendenti che hanno chiesto e firmato questo contratto, 14 dei quali sono lavoratori fragili.</p> <p>Prosegue comunicando che una novità significativa è rappresentata dall'istituto del lavoro da remoto che sostituisce il telelavoro. Alla fine dell'anno scorso è stato, infatti, sottoscritto un contratto transitorio, non definitivo, per regolare il lavoro da remoto e favorirne la trasformazione dal telelavoro. L'obiettivo per la prima metà dell'anno è quello di addivenire ad un regolamento definitivo. Queste tipologie di lavoro comportano anche una riduzione della spesa ed il rispetto dei piani per l'efficientamento energetico, per questo è importante continuare ad incentivarle.</p>

	<p>Segnala anche un'iniziativa del Comune che sta cercando di raggruppare i dipendenti che lavorano con turno pomeridiano fuori dai classici pomeriggi di rientro, che sono il martedì e il giovedì, all'interno di uno spazio di coworking in modo che si possa consentire la chiusura di edifici o di aree di edifici in quei pomeriggi. Nonostante ci si attendesse un risparmio maggiore rispetto al risparmio di spesa, in realtà si è arrivati soltanto a circa 100.000 euro l'anno. Ma si è deciso di portare avanti comunque questo progetto perché ritenuto meritevole per la sostenibilità, considerato che ridurrebbe le emissioni di CO2 di circa 80 tonnellate l'anno.</p> <p>Conclude la sua relazione e lascia spazio ad eventuali domande.</p>
<b>Dott.ssa Furlan</b>	<p>Interviene per aggiungere alcune considerazioni sul progetto bike work, considerato che ha suscitato particolare interesse tra i Consiglieri. Spiega che si tratta di un progetto finanziato con le economie dei buoni pasto collegate al periodo del Coronavirus, infatti durante la pandemia si sono avute delle economie sui buoni pasto e la normativa prevedeva che questi soldi andassero destinati ai dipendenti. Si sarebbero potuti destinare al fondo e restituire in termini di performance oppure si sarebbe potuto finanziare una iniziativa di welfare. Quindi, insieme ai Sindacati, è stato deciso di scegliere quest'ultima possibilità ed invece di distribuirli aggiungendoli a quello che viene dato come salario accessorio, si è deciso di finalizzarli all'incentivazione dell'utilizzo della bicicletta rispetto all'auto, con importi di 0,20 euro/km con un massimo di euro 50 al mese.</p>
<b>Consigliere Tarzia</b>	<p>Chiede se il totale dei 1.833 dipendenti corrisponda alla pianta organica del Comune. Chiede, inoltre, su quali tempistiche siano basati gli accordi integrativi per il lavoro a casa (un giorno a settimana, due giorni ecc.).</p>
<b>Presidente Turrin</b>	<p>Chiede se ci siano dipendenti che lavorano esclusivamente da casa. Chiede, inoltre, se l'amministrazione pubblica sia ancora appetibile come datore di lavoro, sia dal punto di vista economico che delle condizioni di lavoro, considerato che spesso nel privato si hanno stipendi più alti, soprattutto per alcune professionalità.</p>
	<p>Alle ore 17.04 entra il consigliere Cacciavillani</p>
<b>Assessora Cera</b>	<p>Risponde affermando che in questo momento i dipendenti in lavoro agile sono divisi in determinate categorie e a seconda della categoria di appartenenza possono chiedere un giorno alla settimana o due giorni alla settimana di lavoro agile. Mentre il lavoro agile dà la possibilità di queste giornate di lavoro a casa, il lavoro da remoto comporta una modifica al luogo della prestazione di lavoro che diventa fuori dal Comune, a casa. Quindi chi lavora da remoto lavora a casa tutta la settimana ed attualmente 4 dipendenti hanno scelto questa modalità.</p> <p>Per quanto riguarda l'attrattività del Comune, sicuramente la sfida è attuale. Spiega che il Comune resta un luogo attrattivo solamente per determinate categorie, ad esempio il concorso per bibliotecari ha avuto 800 domande mentre i concorsi diretti ai tecnici o agli informatici sono decisamente meno popolati. Questo evidentemente perché la concorrenza del mercato privato per questo tipo di figure professionali è molto elevata ed il fatto che in Comune ci siano stipendi più bassi rispetto a quelli offerti nel privato, unitamente a prospettive di carriera meno attrattive, evidentemente fa prediligere l'azienda privata. Quindi la sfida è sicuramente quella di rendere l'Ente attrattivo anche per questi soggetti, puntando anche sulla comunicazione dei progetti che vengono svolti. Ad esempio, gli studenti che all'Università studiano la smart city dal punto di vista tecnologico, dell'intelligenza artificiale ecc. in Comune avrebbero proprio la possibilità di applicare i loro studi alla realtà.</p> <p>Conclude passando la parola alla dottoressa Furlan per trattare della dotazione organica del personale del Comune.</p>
	<p>Alle ore 17.11 esce la consigliera Mosco</p>
<b>Dott.ssa Furlan</b>	<p>Spiega che la dotazione organica è rappresentata da un valore di spesa che corrisponde al personale in servizio più il personale che la programmazione dei fabbisogni prevede di assumere, quindi c'è sempre una perfetta aderenza. Ogni volta che si cambia il Piano, si cambia anche la dotazione organica perché si deve</p>

	<p>continuamente mantenere il dato in allineamento tra il personale presente e il personale che si prevede di assumere, quindi il dato deve sempre essere aggiornato. Esso viene rappresentato anche numericamente: nel DUP esiste una specifica tabella, con tutti i numeri della dotazione organica. Per molti anni c'è stato il blocco delle assunzioni ma nel frattempo anche tutte le modalità di lavoro sono cambiate, molti processi sono stati informatizzati, quindi si sta svolgendo un'attività di reclutamento che ha come base di partenza un'analisi delle esigenze effettive attuali.</p>
<b>Dott. Lo Bosco</b>	<p>Interviene per sottolineare che il Comune è sottoposto a delle regole assunzionali che rispettano i criteri stabiliti dalla legge, per cui vanno rispettati dei parametri molto complessi che devono essere asseverati dal Collegio dei Revisori, non soltanto perché nell'anno si rimanga in equilibrio, ma anche in maniera prospettica. Per cui i vari contratti che arrivano e che incrementano in corso il personale, per assurdo, se non cambiano i parametri, deprimono il numero di persone che si possono assumere oppure addirittura fanno sì che si debba aspettare che qualcuno si licenzi per rientrare nei parametri. Quindi si tratta di un'attività molto delicata la cui responsabilità è dei Revisori ma anche di chi deve tenere in ordine i conti (come lo stesso dott. Lo Bosco).</p>
<b>Dott.ssa Furlan</b>	<p>Prende la parola per precisare che l'asseverazione dei Revisori si deve ottenere per ogni modifica al Piano. Va anche considerato che attualmente non c'è più un limite statico alla spesa del personale, ma un limite dinamico, come ha ben ricordato il dottor Lo Bosco, collegato alle previsioni di bilancio. Pertanto, la gestione è diventata molto più complicata e pericolosa perché se non si rispettasse il parametro ci sarebbero delle sanzioni importanti. Quindi tutta questa attività deve essere tenuta sempre monitorata sia dal dottor Ranzato che dal dottor Lo Bosco, con il controllo dei Revisori.</p>
<b>Dott. Ranzato</b>	<p>Interviene per precisare il Comune è un ente virtuoso, con bassa incidenza di spesa del personale.</p>
<b>Consigliera Battistella</b>	<p>Chiede conferma di corretta interpretazione dei dati sugli insegnanti, in particolare se gli insegnanti di sostegno vengano assunti esclusivamente a tempo determinato.</p>
<b>Dott.ssa Furlan</b>	<p>Conferma, spiegando che è necessario perché le esigenze cambiano continuamente.</p>
<b>Presidente Turrin</b>	<p>Conclusa la discussione, assegna la parola all'Assessora Cera per parlare di formazione delle risorse umane.</p>
<b>Assessora Cera</b>	<p>Comunica che, trattandosi di una materia molto tecnica e che concerne anche il Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale (incardinato presso il Settore Lavori Pubblici), successivamente l'architetto Domenico Lo Bosco prenderà la parola e dettaglierà alcune attività in modo più preciso. Spiega, infatti, che i dati forniti sono legati all'attività del Settore Risorse Umane che, tra le altre cose, eroga corsi di formazione ai dipendenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Riferisce che lo scorso anno sono stati erogati 600 corsi a 628 partecipanti, con una spesa di 4.770 euro che è stata confermata anche in previsione per il 2023, per corsi di formazione tenuti da personale interno. La spesa per la formazione tenuta da personale esterno è stata di 30.000 euro per formazione di addestramento generale del personale dell'Ente e di euro 3.880 per prestazioni specialistiche per la formazione in materia di primo soccorso.</p> <p>Poi c'è una spesa di 24.000 euro che riguarda il personale multilingua che accoglie gli stranieri allo sportello, anche nell'ufficio dell'idoneità alloggiativa, e una spesa di 150.000 euro che è la voce più rilevante del bilancio di questo settore relativa alla medicina preventiva e allo sportello per l'ascolto. A tal proposito segnala che verrà bandita una gara per il nuovo fornitore di questi servizi che per il momento è Biolab e che sarà prorogato fino a febbraio.</p>
<b>Presidente Turrin</b>	<p>Ringrazia l'Assessora Cera e passa la parola all'architetto Domenico Salvatore Lo Bosco per approfondire il tema della formazione nell'ambito di sicurezza nei luoghi di lavoro, come da ordine del giorno (originariamente il secondo punto): Esame del Bilancio di Previsione 2023-2025 relativamente a prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
<b>Arch. Lo Bosco</b>	<p>Spiega che l'operato del Settore Lavori Pubblici di fatto è trasversale a tutti gli altri</p>



Settori. Inoltre, poiché si gestisce la sicurezza nei luoghi di lavoro, questo comporta lo svolgimento di varie attività. Tra di esse rientra anche quella di formazione di cui parlava l'Assessora, che è obbligatoria: si devono continuamente aggiornare i dipendenti perché molti vanno in pensione, poi ci sono i nuovi assunti che hanno necessità di una formazione di base di circa 4 ore gestita dal personale interno. Mentre la formazione per addetti antincendio e di primo soccorso (che è necessario venga erogata ai soggetti individuati dai vari dirigenti dei Settori poiché all'interno dei piani di emergenza dei vari stabili comunali queste figure devono esser presenti obbligatoriamente) viene svolta normalmente all'esterno. Si tratta di corsi di 8 ore per l'antincendio e di 12 ore per il primo soccorso, per il livello di rischio del Comune.

Prosegue informando che vengono anche svolte attività di consulenza a tutti i Settori per quanto riguarda le manifestazioni e si dà supporto anche alle Risorse Umane per la gestione dei concorsi. Ci sono dei piani di sicurezza che vengono realizzati appositamente per i concorsi. In effetti ogni manifestazione organizzata da uno dei Settori del Comune presenta aspetti di sicurezza che sono curati dagli uffici del Settore. Inoltre, afferma che viene fornita anche consulenza al personale del Comune, inclusi i Lavori Pubblici, per gli interventi sugli uffici oppure per le scuole; si forniscono, inoltre, anche i pareri per l'accreditamento delle nuove scuole.

Mentre per quanto riguarda il pubblico e lo spettacolo, c'è una commissione sempre del Servizio che si riunisce per la valutazione di progetti di manifestazioni che rientrano nella normativa specifica. A tal proposito segnala che lo scorso anno si è verificato un aumento delle manifestazioni dello spettacolo dovuto al fatto che l'emergenza Covid sia di fatto cessata, tanto che si è arrivati a rilasciare per agibilità e pubblico spettacolo, un centinaio di nuovi permessi. Questo soprattutto nel periodo che va da marzo e per tutta l'estate. Si tratta di valutazioni preventive su progetti presentati dai vari soggetti ed anche sopralluoghi.

Spiega che questa attività comporta la presenza di una voce di spesa elencata nella tabella che riguarda i compensi che vengono erogati ai soggetti esterni all'Amministrazione. La Commissione Pubblico Spettacolo fondamentale è costituita per buona parte da soggetti interni. Il Presidente non ha un emolumento specifico però ci sono dei soggetti che possono essere nominati in funzione della tipologia di manifestazione, ad esempio esperti in campo acustico, statico, l'ULSS (Unità Locale Socio Sanitaria) che va convocata obbligatoriamente e che di fatto ha un gettone di presenza e così via. Quindi, aumentando il numero di manifestazioni, aumenta anche il costo.

Per quanto riguarda la medicina preventiva, annuncia che è stata bandita una gara (la precedente era di 6 anni fa infatti era una gara triennale che è stata poi prorogata per altri 3 anni) e che sarà svolta da un altro gestore, sempre con affidamento triennale rinnovabile di altri 3 anni. La spesa è elevata perché riguarda tutto il personale, tra visite biennali e visite quinquennali.

Aggiunge che le attività del Settore comprendono anche i vari sopralluoghi nei luoghi di lavoro fatti con gli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), MC (Medico Competente), RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). Se si rilevano questioni bisogna programmare interventi: possono essere questioni organizzative (arredo non conforme alla normativa) oppure interventi più consistenti come sostituzioni di maniglioni antipánico, luci di emergenza ecc. Vengono programmate nell'ambito dei Lavori Pubblici.

Si effettuano anche le prove di evacuazione, come è già accaduto in via Sarpi, presso i Musei Civici e in palazzo del Capitaniato.

L'attività è continua e si è sempre chiamati anche dagli RLS e dai rappresentanti sindacali per fare controlli sui luoghi di lavoro. Quindi nonostante il personale sia abbastanza ridotto, l'attività è continua e costante.

Il Bilancio non è elevato, ha costi di spesa abbastanza contenuti, l'unica voce rilevante è la medicina.

	<p>A proposito dei corsi, aggiunge che lo scorso anno è stata svolta una importante attività di formazione che riguarda il personale scolastico, anche su sollecitazione del Settore Servizi Scolastici. Il personale in questo Settore ha un turnover notevole quindi c'è continuamente necessità di formazione. L'obiettivo che si intende raggiungere è quello di formare tutto il personale scolastico, sia per la prevenzione incendi sia per il primo soccorso, si tratta di circa 300 persone. In questo caso non compare come spesa del Settore Sicurezza perché era un capitolo dei Servizi Scolastici.</p> <p>Per quanto riguarda le scuole, inoltre, comunica che sono stati fatti anche dei protocolli di sicurezza che riguardano le mense (a seguito di rilevazione di tutte le mense scolastiche poiché la nuova ditta che ha vinto il servizio mensa della scuola ha richiesto un aggiornamento del DVR - Documento di Valutazione dei Rischi - quindi si è resa necessaria la verifica di tutti i certificati ecc.).</p>
<p><b>Presidente Turrin</b></p>	<p>Alle ore 17:33, considerato che non vi sono altre richieste di intervento, dichiara concluso l'ordine del giorno, ringrazia i partecipanti e chiude la seduta.</p>

Il Presidente della IX Commissione  
*Enrico Turrin*

La Segretaria verbalizzante  
*Laura Carsillo*