



# 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*

**Seduta del 30 novembre 2023**  
Verbale n. 43 della IX Commissione

L'anno 2023, il giorno 30 del mese di novembre alle ore 16.00, regolarmente convocata con lettera d'invito del Presidente della IX Commissione Consiliare Enrico Turrin, si è riunita a Palazzo Moroni, presso la Sala Anziani, la Commissione Consiliare.

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	A
MENEGHINI Davide	V.Presidente	P	CRUCIATO Roberto	Capogruppo	P
BERNO Gianni	Capogruppo	P	MOSCO Eleonora	Capogruppo	P
BARZON Anna	Componente	P	BIANZALE Manuel	Capogruppo	A
GABELLI Giovanni*	Componente	AG	MONETA Roberto Carlo	Capogruppo	P
NALIN Marta	Capogruppo	P	BATTISTELLA Valentina**	Componente	AG
SACERDOTI Paolo Roberto	Capogruppo	P	PASQUALETTO Carlo	Componente	A
FORESTA Antonio	Capogruppo	A	COPPO Caterina*	Consigliere	P
			CACCIAVILLANI Bruno**	Consigliere	P
*Il Consigliere componente Gabelli delega la Consigliera Coppo.					
**La Consigliera componente Battistella delega il Consigliere Cacciavillani.					

Sono presenti, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale: l'Assessore alle Risorse Umane e alla Prevenzione e Sicurezza Margherita Cera, il Capo Settore Risorse Finanziarie dott. Pietro Lo Bosco, il Capo Settore Programmazione Controllo e Statistica dott.ssa Manuela Mattiazzo, il Capo Settore Risorse Umane e Organizzazione dott.ssa Sonia Furlan, il Capo Settore Servizi Istituzionali e Advocatura Adv. Laura Paglia, il Capo Servizio Sicurezza ed Edilizia Monumentale Arch. Domenico Lo Bosco, la dott.ssa Elena Giacom del Settore Risorse Umane.

E' presente in qualità di non componente il Consigliere Nereo Tiso.

E' presente in qualità di uditrice la Sig.ra Meri Scarso.

Segretari presenti: Milena Mimmo.

Segretario verbalizzante: Milena Mimmo.

Alle ore 16.09 il Presidente della IX Commissione Enrico Turrin, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: trattazione dei seguenti argomenti:

1. Esame "DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026" e "Bilancio di Previsione 2024-2026 relativamente" a: *Risorse umane* (Assessore Margherita Cera);
2. Esame "DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026" e "Bilancio di Previsione 2024-2026 relativamente" a: *Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro* (Assessore Margherita Cera);
3. Esame "DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026" e "Bilancio di Previsione 2024-2026 relativamente" a: *Legalità, Trasparenza, Anticorruzione, Advocatura Civica* (Assessore Diego Bonavina);
4. Varie ed eventuali.

Presidente Turrin	Saluta i presenti e apre la seduta con l'appello nominale dei componenti della Commissione al fine di verificare la loro presenza. Presenta il primo punto dell'O.d.G.: "Esame <i>DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026</i> e <i>Bilancio di Previsione 2024-2026</i> relativamente a: <i>Risorse umane</i> " e introduce il relatore Assessora
-------------------	--

	Cera supportata dalla Capo Settore alle Risorse Umane dott.ssa Sonia Furlan.
Dott.ssa Furlan	Informa che è accompagnata dalla dott.ssa Giaccon, collaboratrice del dott. Ranzato che è assente per motivi personali.
Presidente Turrin	Ringrazia e lascia la parola all'Assessora Cera.
Assessora Cera	Saluta e ringrazia gli uffici delle Risorse Umane per aver predisposto i materiali e per il lavoro svolto nel corso dell'anno. Spiega che nel Comune di Padova ci sono circa 1800 dipendenti di cui 1700 assunti a tempo indeterminato e circa un centinaio a tempo determinato, con una spesa complessiva di quasi € 84.858.000 prevista per il 2024 e quindi in linea con il 2023 (circa € 85 milioni). Tale spesa incide per il 30% sulla spesa corrente dell'Ente. Il nuovo contratto collettivo nazionale introduce una previsione di aumento salariale per i dipendenti dell'Ente pubblico che rappresenta, per l'anno prossimo, circa 4 milioni di euro in aumento sulla spesa del personale. Questo costringe a una razionalizzazione delle risorse e probabilmente ad una diminuzione del numero delle assunzioni complessive. Passa la parola alla dott.ssa Furlan per un'illustrazione specifica delle varie voci.
Dott.ssa Furlan	Riferendosi alle parole dell'Assessora Cera, ribadisce che il peso della spesa per il personale è di circa il 30% del totale ed è quindi la spesa con incidenza maggiore rispetto alle altre. Sottolinea che pertanto la risorsa deve essere adeguatamente gestita. Altrettanto importante è il salario accessorio, che serve a incentivare e orientare il comportamento dei dipendenti. Le risorse stabili ammontano a circa 7 milioni di euro, mentre quelle variabili a circa 5 milioni di euro; queste cifre sono ripetute e limitate negli anni perché vi è un limite storico, dato dal valore del fondo nel 2016 e rispetto alla normativa attuale non c'è la possibilità di aumentare queste risorse. E' stabile anche l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario del personale. Per quanto riguarda il personale dirigente, rimane il limite del 2016, pari a 1.573.000 euro e resta pertanto invariato. Viene indicato anche il numero degli incontri sindacali, esplicativo di quello che è l'impegno costante di confronto con le parti sindacali, corrispondenti nel 2023 a circa 30 incontri annui. Questa spesa corrisponde a un piano dei fabbisogni del personale, ossia la programmazione delle assunzioni fatte nell'anno a fronte delle cessazioni e anche dell'implementazione delle risorse. Specifica che la sostituzione di un dipendente per cessazione non avviene per la stessa categoria e con le stesse professionalità, poiché il piano viene costantemente aggiornato tenendo conto delle esigenze e con la riconversione di ruoli e profili. Tendenzialmente in un anno vengono fatte dalle 5 alle 6 variazioni al piano occupazionale. Aggiunge che questi dati si riferiscono al triennio trascorso, durante il quale sono state assunte: 122 risorse nel 2021, 218 nel 2022 e 158 nel 2023 e, a tempo determinato, 191 nel 2021, 161 nel 2022 e 135 nel 2023. La tendenza è dunque l'incremento delle posizioni a tempo indeterminato, soprattutto nel 2022. Aggiunge che si hanno finalmente delle graduatorie di concorso valide in tutte le varie professionalità e le assunzioni a tempo determinato sono fortemente utilizzate nell'ambito dei servizi educativi, prevalentemente per insegnanti ed educatori. A fronte delle assunzioni vi è un buon numero di cessazioni che riguardano il collocamento a riposo dei dipendenti. Il sistema della quota 100, 101 e 102 ha fatto sì che non si riuscisse a programmare un piano ottimale delle cessazioni, poiché era libera scelta del lavoratore decidere se aderire a queste possibilità di uscita dal mondo del lavoro o meno. Inoltre con il cambiamento del mercato del lavoro i giovani assunti non rimangono necessariamente in modo stabile dopo l'assunzione, ma spesso, dopo alcuni mesi, tendono a cambiare lavoro, in particolar modo per il superamento di concorsi in altri Enti. Le assunzioni programmate sono: 98 nel 2024, 40 nel 2025, 46 nel 2026, a fronte di un numero di cessazioni più o meno corrispondente. Vi sono inoltre moltissime progressioni verticali, considerate a tutti gli effetti delle assunzioni, ma che coinvolgono i dipendenti vincitori di una procedura comparativa per lo sviluppo di carriera interna. Tali dipendenti cessano quindi nella loro posizione di partenza e vengono assunti in una nuova posizione. Ribadisce che molti dei contratti a tempo determinato fanno riferimento alle scuole dell'infanzia o dei nidi, perché in questo settore specifico è necessario coprire le assenze anche di qualche mese e garantire una presenza di personale in relazione al numero di bambini. Per reclutare queste risorse è necessario bandire ed espletare nel corso dell'anno un numero di procedure concorsuali per coprire tutti i profili professionali, almeno a rotazione, che sono più di 50. Le procedure concorsuali svolte in totale negli anni scorsi sono state: 37 nel 2021, 29 nel 2022 e 25 nel 2023. La programmazione ne prevede: 19 nel 2024, 25 nel 2025 e 11 nel 2026.
Assessora Cera	Approfondisce il tema delle procedure concorsuali rispetto a un problema trasversale nelle Pubbliche Amministrazioni, che è quello dell'attrattività dell'Ente. Ci sono concorsi nei quali si fatica a coprire tutti i posti messi a bando. Ad esempio, nell'ultimo concorso per il Settore Servizi Informatici per 6 posti disponibili, si sono presentati 18 candidati, dei

	quali 8 hanno superato le prove, ma i primi 3 o 4 stanno rinunciando, situazione che renderebbe necessario far ripartire una nuova procedura di selezione a breve.
Dott.ssa Furlan	Aggiunge un particolare ricordando che in quello stesso giorno ci sono state le prove ginniche per gli Agenti di Polizia Locale, dove si sono presentati 37 candidati, mentre nel precedente circa 400. Il principale problema risiede negli stipendi troppo bassi previsti dal contratto di lavoro. Quindi il personale viene reclutato e assunto, con procedure riconosciute come innovative, valorizzandone le potenzialità e vengono assunte anche persone senza esperienza garantendone la formazione, ma una volta formate lasciano il posto per lavorare in Enti come l'Agenzia delle Entrate, l'Università, la Provincia o l'Asl che hanno compensi più alti. Vi sono anche richieste da altri Comuni affinché, a fronte dei molti concorsi svolti, il <i>surplus</i> delle graduatorie venga a questi ceduto. Sottolinea che il problema più importante resta l'attrattività.
Assessora Cera	Dice che un punto di forza, nonostante non possa sostituirsi a una maggiore retribuzione, è l'impegno profuso nella formazione. Nel 2023 sono stati erogati corsi per oltre 96.000 euro con un totale di 3.164 partecipanti nel corso dell'anno. Si tratta di corsi esterni affidati a fornitori, corsi interni erogati dallo stesso personale del Comune, a distanza e in presenza. Si cerca di integrare delle politiche <i>welfare</i> per garantire il benessere dei dipendenti. Tra queste iniziative c'è ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'abbonamento ai mezzi di trasporto (con agevolazioni per i dipendenti);</li> <li>• un contributo per i centri estivi per i figli dei dipendenti;</li> <li>• la Consigliera di fiducia, con un aumento da 5 a 12 casi seguiti.</li> </ul>
Presidente Turrin	Chiede di specificare di cosa si occupa la Consigliera di fiducia.
Assessora Cera	Spiega che è una figura indipendente ed esterna, alla quale i dipendenti possono rivolgersi in caso di situazioni di disagio nell'ambiente di lavoro e che ha una funzione di mediazione. Continua la precedente elencazione ricordando: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il progetto sul "<i>Bike To Work</i>", con un importo di oltre 45.000 euro, che incentiva i dipendenti all'uso della bicicletta per raggiungere il posto di lavoro;</li> <li>• il "<i>Family Audit</i>", un processo di <i>management</i> adottato su base volontaria per certificare l'impegno nel miglioramento delle situazioni di conciliabilità vita-lavoro. Da questa indagine è emerso che il numero di permessi presi dalle madri lavoratrici è diminuito da quando sono state implementate le politiche di lavoro agile e lo <i>smart working</i>. Tra le attività significative già avviate c'è la riorganizzazione per rendere più efficace la flessibilità oraria, l'approvazione del regolamento sul lavoro agile, la formazione dei dipendenti che operano con un'utenza disagiata, l'attività sportiva sul luogo di lavoro con la possibilità nell'orario di pausa pranzo di fare attività sportiva nel cortile pensile e la sottoscrizione di convenzioni a titolo non oneroso per servizi a favore di dipendenti e familiari.</li> </ul> Nel corso dell'anno è stato avviato il progetto "Raccontiamoci il futuro della Città", con l'obiettivo di permettere a dipendenti di Settori diversi di incontrarsi e per raccontare alcuni dei progetti più significativi e iconici del Comune. In particolare sono stati presentati i progetti di: "Padova <i>Smart City</i> ", "Padova <i>Urbs Picta</i> " e Padova come " <i>Mission City</i> " per la neutralità climatica, con il coinvolgimento degli Assessori di riferimento. Sono stati avviati progetti sulla prevenzione di situazioni rischiose per il personale che lavora a contatto con l'utenza, in collaborazione con il Servizio di sicurezza, e dato supporto a quei Settori dove si sono verificate situazioni di aggressione o disagio come il settore dei Servizi Sociali o della Polizia Locale. Infine si sta cercando di avviare attività di sviluppo alla cultura dell'inclusione con l'adozione della disciplina della tutela delle persone <i>transgender</i> con la possibilità di adottare, in base al nuovo regolamento, un <i>badge</i> che identifichi il dipendente con un numero e non più con un genere o un nome che potrebbe non corrispondere allo stato del dipendente. Tutti questi progetti legati all'inclusione sono coordinati da un gruppo di lavoro, costituito l'estate scorsa con queste finalità. Si sono sviluppate attività di <i>recluting</i> partecipando, per la prima volta il 25 maggio dello scorso anno, al " <i>Career Day</i> " promosso dall'Università di Padova per promuovere i benefici che ci sono nel lavorare per un Ente come il Comune di Padova. Per quanto riguarda il lavoro a distanza, viene sottoscritto dai dipendenti un accordo integrativo al contratto di lavoro, con cui vengono stabiliti e disciplinati i criteri del lavoro a distanza e l'attribuzione da 0 a 2 giorni alla settimana a seconda delle mansioni. Sono stati sottoscritti 379 accordi integrativi. L'obiettivo per il futuro è quello di sviluppare il lavoro a distanza per aumentare il benessere dei lavoratori anche in chiave di attrattività.
Presidente Turrin	Chiede se ci sono lavoratori che lavorano solamente da casa.
Assessora Cera	Risponde che 6 lavoratori fanno quello che si chiamava telelavoro e ora è il lavoro da remoto, il cui regolamento è stato aggiornato nel 2022 e precisa che pertanto si sono dovuti adeguare i vecchi contratti in scadenza. Questi dipendenti vengono in ufficio un

	giorno a settimana.
Consigliera Barzon	Chiede se ci sono persone in comando, quante sono e se il regolamento deve passare in Consiglio comunale.
Assessora Cera	Risponde affermativamente alla prima domanda, ma non ne conosce il numero esatto.
Dott.ssa Furlan	Aggiunge che si tratta al massimo di una ventina di unità, tra comando in entrata e in uscita. La disciplina del comando è stata recentemente modificata ed è stata resa molto più complessa. E' un istituto che in futuro sarà solo finalizzato all'effettiva mobilità del dipendente. In questi anni, con procedure di mobilità, sono stati sanati tutti i comandi riferendo tale istituto ai soli casi in cui una determinata professionalità fosse difficile da reperire.
Consigliere Cavatton	Chiede informazioni per quanto riguarda la mobilità da altre Amministrazioni verso il Comune di Padova.
Dott.ssa Furlan	Dice che sono stati fatti molti bandi di mobilità in questi anni e che ci sono ancora alcune persone negli elenchi di idonei in categoria C e D. Tendenzialmente, le persone che arrivano da Enti piccoli, non sempre ricevono il nulla osta definitivo dall'Ente di provenienza e pertanto si preferisce utilizzare le graduatorie.
Consigliere Tarzia	Domanda se con il rinnovo contrattuale ci siano trasferimenti di fondi da parte dello Stato e se i parametri della prima prova del concorso per agenti di Polizia Locale siano dettati dal Ministero o dal Comune, riferendosi a quanto riportato da alcuni candidati circa la difficoltà della prova fisica.
Dott.ssa Furlan	Risponde che ogni Comune può stabilire le regole, ma per le prove fisiche si fa riferimento agli <i>standard</i> delle prove della Polizia di Stato che da sempre fa prove di tipo ginnico. Questa pratica si è rilevata utile perché gli agenti di Polizia Locale devono avere delle doti fisiche appropriate per lo svolgimento della mansione. Questo ha permesso di evitare la preselezione perché, di fatto, la prima prova è quella ginnica. Risponde negativamente sul trasferimento di fondi e aggiunge che ogni Comune è assolutamente autonomo, anche nel regolamento dei concorsi purché si rispetti la legge nazionale. Aggiunge che queste competenze sono di Giunta in quanto riferite all'organizzazione del personale e sottolinea che gli aumenti del contratto non sono neutri rispetto al calcolo della spesa e questa è la cosa più grave e impone uno stretto monitoraggio della spesa, impegno preso anche con il Collegio dei Revisori dei Conti.
Assessora Cera	Aggiunge che la scorsa settimana il Comune di Padova ha sottoscritto una convenzione con il Tribunale affinché i detenuti possano svolgere presso il Comune i servizi alternativi alla pena detentiva o pecuniaria e c'è un riscontro positivo da parte della cittadinanza e degli interessati.
	Alle 16.46 esce la Consigliera Nalin.
Presidente Turrin	Chiede se a causa dell'aumento delle retribuzioni potrebbe esserci un calo nel numero di dipendenti.
Dott.ssa Furlan	Risponde affermativamente.
	Alle 16.48 escono il Consigliere Cavatton e il Consigliere Cruciato.
Dott. Lo Bosco	Interviene dicendo che il costo maggiore è quello del personale: 4 milioni di euro di aumento di questa spesa e 2 milioni di euro di tagli previsti dalla legge di Bilancio, quindi circa 6 milioni di euro. Per il prossimo anno e per il futuro pertanto il Bilancio, che si va ad approvare con le regole odierne, si dovrà rivedere con la nuova legge di Bilancio e nel momento in cui ci sarà il nuovo contratto. Sarà fatto un gruppo di lavoro dove si valuterà come intervenire.
Consigliere Tiso	Chiede l'incidenza nei conteggi dei gettoni di presenza dei Consiglieri.
Dott.ssa Furlan	Risponde che non rientrano in questi conteggi.
Consigliere Tarzia	Chiede al dott. Lo Bosco se l'ottimizzazione della spesa del personale va fatta nei 305 milioni di parte corrente del Bilancio.
Dott. Lo Bosco	Risponde che la spesa corrente sono 305 milioni di euro, ma una grossa parte è costituita dalle entrate vincolate che non si possono usare liberamente, come ad esempio i contributi regionali per gli anziani.
Consigliere Tarzia	Chiede in quale parte si possono effettuare tagli.
Dott. Lo Bosco	Risponde che si può fare sulla parte libera che è di circa 80/90 milioni di euro.
	Alle 16.55 esce il Consigliere Moneta.
Presidente Turrin	Ringrazia i relatori e introduce il secondo punto all'ordine del giorno: "Esame <i>DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026 e Bilancio di Previsione 2024-</i>

	2026 relativamente a: Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro”, invitando l’Assessore Cera a relazionare.
Assessora Cera	<p>Ringrazia l’architetto Domenico Lo Bosco e tutto il Servizio Salute Prevenzione e Sicurezza per il lavoro svolto e ricorda che il Servizio si occupa di tutte le attività inerenti alla salute dei dipendenti e alla sicurezza nel luogo di lavoro, nonché della sicurezza nell’organizzazione di alcuni eventi della Città. Tra le voci di spesa si registrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.000 euro, oltre ai contributi e all’IRAP, riconosciuti all’Ufficio preposto in quanto eroga una parte dei corsi interni relativi alla prevenzione e alla sicurezza;</li> <li>• 9.000 euro preventivati per il 2024 per incarichi di manutenzione del gestionale che consente lo svolgimento del servizio;</li> <li>• 11.000 euro per organi e incarichi istituzionali dell’Amministrazione che riguardano le Commissioni di vigilanza sulla sicurezza. Il personale interno non percepisce compensi invece gli esterni un gettone di 150 euro per ogni presenza in Commissione di vigilanza;</li> <li>• 150.000 euro per i servizi sanitari di medicina preventiva. Il Comune ha una convenzione con Data Medica di 3 anni, rinnovabili per altri 3. Ora si è nel corso del primo anno. La convenzione comprende tutte le visite mediche d’idoneità e quelle periodiche che devono sostenere alcune categorie di dipendenti, visite mediche obbligatorie per il rientro dalla malattia e in questa voce rientra anche lo “Sportello Sigmund” che prevede un sostegno psicologico per tutti i dipendenti. Lo sportello ha sempre più successo e per categorie specifiche come i Vigili della Polizia Locale e i dipendenti dei Servizi Sociali sono previste delle azioni specifiche di supporto aggiuntive;</li> <li>• 70.000 euro è la previsione di spesa per il 2024 per tutti i corsi di formazione in materia di salute, sicurezza e prevenzione come: primo soccorso, antincendio, ecc. Ogni anno 1100 persone vengono formate. I corsi sono obbligatori e vanno poi rinnovati ogni 5 anni.</li> </ul>
Arch. Lo Bosco	<p>Aggiunge che oltre alla panoramica sulle previsioni di Bilancio c’è il lavoro interno del Servizio di Prevenzione e Protezione formato da 3 persone tra cui un responsabile della sicurezza interno, da poco nominato. Internalizzando questi ruoli c’è stato un risparmio sulla spesa. L’attività si svolge con tutta una serie di sopralluoghi nei luoghi di lavoro e quando emergono delle criticità, trattandosi del Settore LLPP, si provvede mettendo a norma i luoghi di lavoro. Fa un cenno alla formazione dei preposti prevista dal disegno di legge che, se non rispettato, comporta delle sanzioni anche di tipo penale. Nel mese di dicembre ci sarà un corso per preposti a cui parteciperanno 120 persone. La formazione ha vari livelli in funzione del rischio e dell’attività svolta. Normalmente è di livello medio, ma ad esempio gli addetti ai musei e al Centro culturale San Gaetano, così come quelli degli asili nido, dove il rischio è più alto, hanno bisogno di un patentino rilasciato dai Vigili del Fuoco. La normativa è cambiata divenendo infatti sempre più stringente e questo ha comportato un’organizzazione più complessa dei corsi, come per quelli rilasciati, ad esempio, solo dai Vigili del Fuoco. Ci sono anche i corsi per l’utilizzo dei defibrillatori, rispetto ai quali si sono verificati atti vandalici, che sono stati denunciati ed è stata attivata l’assicurazione. Non c’è attualmente l’obbligo di installare un defibrillatore per tutte le sedi, ma in prospettiva ci sarà.</p>
Consigliere Berno	Chiede se i defibrillatori sono presenti negli impianti sportivi comunali.
Arch. Lo Bosco	<p>Risponde che buona parte di quelli dati in gestione hanno i defibrillatori. Altre formazioni riguardano l’addestramento degli operai, addetti alle manutenzioni del Settore Verde come ad esempio per quanto riguarda l’uso di escavatori, decespugliatori, ecc. Attraverso un gestionale si garantisce il controllo dei corsi di formazione e delle visite mediche Settore per Settore.</p>
Presidente Turrin	<p>Verificato che non ci siano altre domande, introduce il terzo punto all’ordine del giorno: “Esame <i>DUP sezione strategica 2024-2027 sezione operativa 2024-2026 e Bilancio di Previsione 2024-2026</i> relativamente a: Legalità, Trasparenza, Anticorruzione, Advocatura Civica”, lasciando la parola all’Avv. Paglia e informa che l’Assessore Bonavina non è potuto essere presente per un impegno istituzionale.</p>
Avv. Paglia	<p>Saluta i presenti e precisa che la relazione dell’anno 2023 non è ancora stata completata, ma ne verrà consegnata la copia finale a breve, appena pronta. Dà alcuni macro dati relativi all’anno 2023: ci sono state 37 nuove cause di contenzioso amministrativo e 95 di contenzioso civile, con un aumento del contenzioso civile rispetto agli anni passati. Complessivamente si registrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 132 nuove cause e 317 archiviate;</li> <li>• 737 cause definite o in fase di archiviazione, numero elevato perché i tribunali tendono a fissare delle udienze specifiche per lo smaltimento dell’arretrato;</li> <li>• 526 cause attive.</li> </ul> <p>Le cause amministrative sono suddivise tra: TAR, Consiglio di Stato, Ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, Cassazione e due giudizi di Commissione tributaria fuori dall’ambito seguito del Settore Tributi perché non si tratta di tributi locali, ma di altra tipologia.</p>

	<p>Le cause civili nuove sono: 41 al Giudice di pace e 51 al Tribunale. Si registra un incremento sulle mediazioni e negoziazioni assistite (9 attivate nel 2023). Il numero rimane stabile per fallimenti e concordati. Per il Comune di Padova hanno pronuncia favorevole l'81,48% delle cause trattate.</p> <p>Le materie che riguardano il contenzioso sono prevalentemente l'edilizia privata e l'urbanistica (27%), correlate anche all'adozione del Piano degli Interventi. Sottolinea che l'edilizia privata è un ambito, che per la natura dell'attività, porta a questo numero di contenziosi. Altre cause riguardano il Suap, la Mobilità, i Tributi e le Risorse Umane, queste ultime prevalentemente in riferimento al personale educativo e una parte sono relative alle Risorse Finanziarie, al Patrimonio, ai Lavori Pubblici e alla Polizia Locale. Per quanto riguarda il contenzioso civile, per il 99% il Comune è convenuto e si tratta per lo più d'impugnazioni e opposizioni all'esecuzione di cartelle esattoriali, appelli e impugnazione di sentenze, impugnazione di sentenze per violazione di ordinanze e regolamenti comunali, riscossione polizze assicurative, risoluzione contratti e contributi riferiti al trasporto pubblico locale. Di recente vi è stato un contenzioso sulla registrazione degli atti di nascita, con 33 posizioni che l'Avvocatura comunale sta gestendo. Ci sono poi ricorsi inerenti all'attività della Polizia Municipale (8%) e nell'ambito dei contratti e degli appalti (5%).</p> <p>Per quanto riguarda il tema della trasparenza e dell'anticorruzione si stanno completando le attività previste ed è già stata consegnata la relazione. Nel 2023 è cambiata la normativa sul <i>whistleblowing</i>: per le segnalazioni viene utilizzato, come canale interno, la piattaforma ANAC ed esiste anche un canale per le segnalazioni orali. E' stata aggiornata l'informativa al personale sulle nuove modalità di segnalazione.</p>
<p>Presidente Turin</p>	<p>Chiede se, ai fini di una più ampia comprensione, può spiegare cosa sia il <i>whistleblowing</i>.</p>
<p>Avv. Paglia</p>	<p>Spiega che si tratta di una segnalazione in anonimato che il dipendente effettua all'interno della sua organizzazione lavorativa. Questa attività, per legge, è presidiata dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione e trasparenza, il quale non ha poteri repressivi, né di intervento specifico, ma deve, nel caso in cui ritenga la segnalazione non manifestamente infondata, attivare tutti gli altri organi interni o esterni all'Ente affinché sia presa in carico la situazione denunciata dal segnalante (ad esempio l'autorità giudiziaria nei casi gravi o l'ufficio che si occupa dei procedimenti disciplinari o altri uffici che si occupano di controlli interni). L'attività è stata rivolta anche nei confronti delle organizzazioni sindacali, per informarle sulla nuova normativa e sull'applicativo utilizzato, e sono state adottate delle linee guida organizzative. E' stata fatta una valutazione dell'impatto sulla protezione dei dati e sono stati attivati dei corsi di formazione specifici.</p> <p>Altra tematica trattata è l'antiriciclaggio, nell'ambito del quale è stata svolta una docenza, essendo questo un ambito in cui l'attività da parte dell'Ente si sta sviluppando sempre più, poiché il Comune è destinatario di una somma ingente di fondi PNRR e l'utilizzo di tali fondi, per disposizione del Regolamento Europeo, prevede che si individui il titolare effettivo, al fine di prevenire le frodi correlate all'erogazione di fondi. Il ruolo della Pubblica Amministrazione in questo senso diventa sempre più centrale, sia per le somme ingenti, sia per quanto riguarda il commercio, in quanto attività ad alta circolazione di contante e quindi a rischio riciclaggio. Porta l'esempio delle catene partecipative, dove ci sono società possedute da altre società e spiega che invece la Pubblica Amministrazione deve individuare esattamente i destinatari delle somme. Ricorda poi le circolari sul conflitto d'interesse che riguardano gli appalti PNRR che hanno imposto l'obbligo, anche per gli operatori economici, di dichiarare l'assenza di tale conflitto relativamente alle procedure. All'interno dell'Ente, ugualmente, i Rup (Responsabile Unico del Procedimento) e i Dirigenti sono tenuti a dichiarare l'assenza di conflitto d'interesse relativamente agli operatori economici. Vi è dunque un pacchetto di misure che si stanno implementando per utilizzare strumenti di prevenzione, che è l'attività rimessa al Comune.</p> <p>La relazione sulla trasparenza consiste nei monitoraggi e nella pubblicazione dei dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 145 monitoraggi effettuati;</li> <li>• 4 estrazioni periodiche dal registro degli accessi;</li> <li>• Attività di consulenza ai Settori;</li> <li>• Varie attestazioni eseguite per ANAC;</li> <li>• Redazione della griglia di rilevazione;</li> <li>• Attività continua di pubblicazione, svolta con l'aiuto dei Settori.</li> </ul> <p>Il prossimo anno una parte di queste pubblicazioni dovrebbero essere direttamente in capo all'ANAC per quanto riguarda i contratti pubblici e una serie di dati saranno direttamente acquisibili dalla sua stessa banca dati.</p> <p>Per quanto riguarda il Bilancio, illustra la tabella riassuntiva dei capitoli in capo al Settore Servizi Istituzionali e Avvocatura. Per l'Avvocatura le entrate derivano da diritti onorari, circa 60.000 euro, e da proventi dal recupero di spese di giudizio, 15.000 euro. Per le</p>

	<p>spese si registrano inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.336.000 euro di spesa di premi di assicurazioni;</li> <li>• 90.000 euro per gli oneri da contenzioso (rifusione di spese legali su sentenza);</li> <li>• Altre somme sono contributi sociali effettivi a carico dell'Ente e onorari;</li> <li>• 30.000 imposta di bollo e registro.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda i Servizi Istituzionali c'è una voce totale che riguarda l'indennità di Sindaco e Assessori, 900.000 euro, in cui rientrano tutte le somme di tutti i trattamenti dovuti. Nel 2024 andrà a regime l'importo previsto. La voce successiva riguarda i Consiglieri Comunali e il Presidente del Consiglio, 250.000 euro in totale, di cui 204.000 riferiti ai Consiglieri e 45.000 euro al Presidente. Altre voci si riferiscono alle spese postali, servizi amministrativi, trascrizione delle sedute, incarichi esterni, rimborso tutela legale ecc.</p>
Consigliere Tarzia	Vuole un chiarimento sul fatto che c'è stato un aumento del contenzioso a causa delle registrazioni anagrafiche che sono state fatte. Chiede se il Comune ha assunto la tutela delle mamme o solo del Comune stesso.
Avv. Paglia	<p>Spiega che si tratta di un giudizio molto particolare ed è un ricorso previsto dall'ordinamento sullo stato civile (giudizio di rettificazione), per cui il Pubblico Ministero ha competenza nel promuovere un giudizio, allorché ritenga che una registrazione non sia corretta nell'ambito di alcune materie come lo stato civile. Il Comune è evocato in giudizio in quanto un ufficiale di stato civile ha eseguito l'iscrizione del così detto genitore di intenzione, quindi del secondo genitore non biologico, di nati nel Comune di Padova. Il Comune si è costituito con la sua Avvocatura, per indicazione espressa della stessa Amministrazione, per difendere l'operato dell'ufficiale di stato civile che ha effettuato l'iscrizione. Si tratta di una difesa istituzionale, non quella delle parti private, e riguarda l'attività compiuta dal Comune.</p> <p>Sussiste una questione con l'Avvocatura dello Stato, come apparso anche sulla stampa, che ritiene di aver titolo a difendere il Sindaco in quanto Ufficiale di Governo. Il Comune sostiene che in tale attività sussista la legittimazione passiva dell'Ente comunale. Le udienze sono in corso.</p>
Presidente Turrin	Verificato che non ci siano altre domande, ringrazia i presenti e alle 17.26 chiude la seduta.

Il Presidente della IX Commissione  
*Enrico Turrin*

Il segretario verbalizzante  
*Milena Mimmo*