

Comune di Campofilone

Provincia di Fermo



P.I.A.O – SEZIONE N. 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 2024-2026

(Art.6 commi da 1 a 4 DL n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute organizzativa dell'Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono riportati nell'**Allegato 2 al PIAO, contenente il Piano delle Azioni Positive 2024-2026.**

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In considerazione della cessazione dell'emergenza sanitaria da COVID 19, che ha portato all'approvazione del Decreto-legge n. 6 del 23/02/2020 e di tutta una serie di successive ed ulteriori misure normative finalizzate al contenimento dell'epidemia, questo Ente, per quanto concerne la fonte di regolamentazione del lavoro agile si rifà, in primo luogo, a quanto stabilito dalla Legge 81/2017 e dagli artt. 63 e ss del CCNL 2019-2021 del comparto Enti locali. In aggiunta alle disposizioni normative e contrattuali richiamate, devono essere ricordate anche le disposizioni di legge che hanno prorogato il diritto per i lavoratori definiti "fragili" nel settore pubblico e in quello privato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (da ultima la Legge 3 luglio 2023 n. 85). Per "Lavoro agile" si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata da un'organizzazione delle attività per cicli, fasi e obiettivi e dallo svolgimento di parte dell'attività all'esterno della sede lavorativa senza vincoli di spazio e di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nel rispetto della fascia di contattabilità.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività;
- b) favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità e

fondata su legami di fiducia, nell'ottica del superamento della logica del mero controllo visivo;

- c) favorire la digitalizzazione e la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi erogati dalle strutture regionali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita - lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- f) contribuire alla razionalizzazione nell'utilizzo degli spazi, delle sedi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche realizzando economie di gestione.

Il lavoro agile è potenzialmente applicabile a tutto il personale dipendente del Comune di Campofilone ad eccezione dei dipendenti che, nello svolgimento della prestazione lavorativa, necessitano di un costante utilizzo di macchinari e strumentazioni specifiche e pertanto non possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operai, autisti, vigili urbani).

L'Amministrazione favorisce l'accesso al lavoro agile, per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità come, ad esempio, i dipendenti che abbiano un familiare in situazione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Particolare riguardo viene riservato ai "soggetti fragili" i quali avranno la possibilità di accedere al lavoro agile sulla base dei diritti riconosciuti dalle disposizioni normative sopra citate (da ultimo la Legge 85/2023).

I risultati raggiunti in modalità agile sono oggetto di apposito report che il dipendente è tenuto ad elaborare a cadenza giornaliera, settimanale e mensile secondo le indicazioni fornite dal proprio Responsabile.

Al momento nel Comune di Campofilone non sussiste nessun accordo individuale con i lavoratori per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti, al fine di una corretta erogazione dei servizi, in particolare di quelli che prevedono attività di sportello e quindi orari di apertura al pubblico, non sono state finora attivate modalità di lavoro agile, che prevedono, in ogni caso, una preventiva regolamentazione da parte dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale –reclutamento del personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione

assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Nello specifico il piano del fabbisogno 2024/2026 viene redatto in applicazione della normativa vigente in materia di spesa di personale:

- art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 che abbandona la determinazione della possibilità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato fondata sul costo delle cessazioni dell'anno precedente per abbracciare invece la sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti e che la tabella 1 del DM 17.03.2020 indica i valori di soglia di virtuosità per fascia demografica;

- la fascia per i Comuni da 1000 a 1999 abitanti è il 28,60%;

- dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 21,36%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

- l'Ente si colloca tra gli enti "virtuosi" e per il triennio di programmazione può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato, in termini di nuove capacità assunzionali, in misura non superiore a quella determinata sulla base delle percentuali massime di incremento indicate nell'art. 5 del citato DM 17.03.2020;

- il D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che il concetto di dotazione organica si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alla nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione Semplificato 2024- 2026 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 22/12/2023.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 80%;">Abitanti</td><td style="text-align: right;">1899</td></tr> <tr><td>Anno Corrente</td><td style="text-align: right;">2024</td></tr> </table>	Abitanti	1899	Anno Corrente	2024	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">Prima soglia</td><td style="width: 50%;">Seconda soglia</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">28,60%</td><td style="text-align: center;">32,60%</td></tr> </table>	Prima soglia	Seconda soglia	28,60%	32,60%	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Incremento massimo ipotetico spesa</td></tr> <tr><td style="width: 50%; text-align: center;">%</td><td style="width: 50%; text-align: center;">€</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">35,00%</td><td style="text-align: right;">77.518,26 €</td></tr> </table>	Incremento massimo ipotetico spesa		%	€	35,00%	77.518,26 €								
Abitanti	1899																							
Anno Corrente	2024																							
Prima soglia	Seconda soglia																							
28,60%	32,60%																							
Incremento massimo ipotetico spesa																								
%	€																							
35,00%	77.518,26 €																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Entrate correnti</td></tr> <tr><td>Ultimo Rendiconto 2022</td><td style="text-align: right;">1.705.167,09 €</td></tr> <tr><td>Penultimo rendiconto</td><td style="text-align: right;">1.404.273,27 €</td></tr> <tr><td>Terzultimo rendiconto</td><td style="text-align: right;">1.535.187,62 €</td></tr> </table>	Entrate correnti		Ultimo Rendiconto 2022	1.705.167,09 €	Penultimo rendiconto	1.404.273,27 €	Terzultimo rendiconto	1.535.187,62 €	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">FCDE 2022</td><td style="width: 50%; text-align: right;">74.154,90 €</td></tr> <tr><td>Media - FCDE</td><td style="text-align: right;">1.474.054,43 €</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Rapporto Spesa/Entrate</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">21,36%</td></tr> </table>	FCDE 2022	74.154,90 €	Media - FCDE	1.474.054,43 €	Rapporto Spesa/Entrate		21,36%		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Incremento spesa - I FASCIA</td></tr> <tr><td style="width: 50%; text-align: center;">%</td><td style="width: 50%; text-align: center;">€</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">24,62%</td><td style="text-align: right;">77.518,26 €</td></tr> </table>	Incremento spesa - I FASCIA		%	€	24,62%	77.518,26 €
Entrate correnti																								
Ultimo Rendiconto 2022	1.705.167,09 €																							
Penultimo rendiconto	1.404.273,27 €																							
Terzultimo rendiconto	1.535.187,62 €																							
FCDE 2022	74.154,90 €																							
Media - FCDE	1.474.054,43 €																							
Rapporto Spesa/Entrate																								
21,36%																								
Incremento spesa - I FASCIA																								
%	€																							
24,62%	77.518,26 €																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Spesa del personale</td></tr> <tr><td>Ultimo rendiconto 2022</td><td style="text-align: right;">314.901,35 €</td></tr> <tr><td>Anno 2018</td><td style="text-align: right;">221.480,74 €</td></tr> </table>	Spesa del personale		Ultimo rendiconto 2022	314.901,35 €	Anno 2018	221.480,74 €	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Collocazione ente</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Prima fascia</td></tr> </table>	Collocazione ente		Prima fascia														
Spesa del personale																								
Ultimo rendiconto 2022	314.901,35 €																							
Anno 2018	221.480,74 €																							
Collocazione ente																								
Prima fascia																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Margini assunzionali</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">0,00 €</td></tr> </table>	Margini assunzionali		0,00 €		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">FCDE</td></tr> </table>	FCDE																		
Margini assunzionali																								
0,00 €																								
FCDE																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Utilizzo massimo margini assunzionali</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">0,00 €</td></tr> </table>	Utilizzo massimo margini assunzionali		0,00 €		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Incremento spesa</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">77.518,26 €</td></tr> </table>		Incremento spesa		77.518,26 €															
Utilizzo massimo margini assunzionali																								
0,00 €																								
Incremento spesa																								
77.518,26 €																								
Spesa del Personale																								
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>																								
Entrate Correnti																								
<p>Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</p>																								
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo																					
			2020 2021 2022 2023 2024																					
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00% 29,00% 33,00% 34,00% 35,00%																					
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00% 29,00% 33,00% 34,00% 35,00%																					
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00% 25,00% 28,00% 29,00% 30,00%																					
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00% 24,00% 26,00% 27,00% 28,00%																					
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00% 21,00% 24,00% 25,00% 26,00%																					
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00% 16,00% 19,00% 21,00% 22,00%																					
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00% 12,00% 14,00% 15,00% 16,00%																					
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00% 6,00% 8,00% 9,00% 10,00%																					
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50% 3,00% 4,00% 4,50% 5,00%																					
Resti assunzionali																								
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p>																								
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione																								
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.</p>																								
Comuni che si collocano nella seconda fascia																								
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>																								
Comuni che si collocano nella terza fascia																								
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p>																								

Nel triennio di riferimento, per quanto attiene alle politiche sul personale dipendente, si procederà:

- all'assunzione di un'unità "Area degli Istruttori" da assegnare al Settore Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.311/2004, per n. 6 ore settimanali per il periodo 01/02/2024 – 30/06/2024;
- all'assunzione di un'unità "Area istruttori" da assegnare al Settore Tecnico per progettazione PNRR a tempo pieno e determinato (di cui al paragrafo che segue), il cui bando di concorso è stato pubblicato in data 29/12/2023.
- alla progressione verticale a regime prevista ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e successivamente art. 15 del CCNL 16 Novembre 2022, per la copertura del posto da Funzionario presso il Settore Amministrativo. Tale procedura è stata avviata in data 29/12/2023 ed è in corso di espletamento.

Assunzioni a Tempo Determinato

La scelta dei profili professionali per le nuove assunzioni a tempo determinato è rivolta in particolar modo verso il settore tecnico.

Si prevede per il 2024, l'assunzione con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Inoltre ai sensi dell'art. 31 bis, comma 5 – D.L. n. 152/2021, monitoraggio esigenze assunzionali con il quale, nell'ambito del PNRR, è stata assegnata a questo Comune, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 1, una figura professionale con profilo istruttore tecnico, ex categoria C, a tempo determinato e pieno.

Tale assunzione avverrà a conclusione della procedura concorsuale pubblicata dal Comune di Campofilone in data 29/12/2023.

Infine si prevede l'assunzione di un'unità "Area degli Istruttori" da assegnare al Settore Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.311/2004, per n. 6 ore settimanali per il periodo 01/02/2024 – 30/06/2024, per il potenziamento di detto Settore.

Nuova dotazione organica:

Settore Finanziario					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In servizio	50,00%	Assunzione avvenuta in data 29/04/2023

Settore Tecnico					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Collaboratore tecnico	Area Operatori Esperti	Ruolo	In servizio	100,00%	
Funzionario tecnico	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In servizio	100,00%	
Istruttore tecnico	Area Istruttori	Non ruolo	In programmazione	100,00%	Assunzione PNRR finanziata interamente da fondi statali
Istruttore tecnico	Area Istruttori	Non ruolo	In programmazione	16,66%	Ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 periodo 01/02/24 - 30/06/24

Settore Amministrativo					
Profilo	Area	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In servizio	50,00%	Assunzione avvenuta in data 29/04/2023
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In servizio	50,00%	Assunzione avvenuta in data 04/12/2023
Istruttore amm.vo contabile	Area Istruttori	Ruolo	In uscita	100,00%	Uscita personale interno dall'Area per progressione verticale
Funzionario amm.vo contabile	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In programmazione	100,00%	Entrata personale interno nell'Area per progressione verticale

Settore Vigilanza					
Profilo	Categoria	Tipo assunzione	Programmazione	% Part-Time	Note
Agente Polizia Locale	Area Funzionari ed E.Q.	Ruolo	In servizio	100,00%	

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Il tema della formazione professionale del personale dipendente è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione in genere e quindi anche per l'Amministrazione Comunale di Campofilone. L'obiettivo principale è quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo. L'acquisizione di nuove conoscenze, professionalità e strumenti di lavoro diventa, infatti, condizione necessaria per l'attività svolta dagli enti pubblici, chiamati, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti ai cittadini ed alle imprese.

Per tali ragioni, la formazione professionale diventa parte integrante della gestione ordinaria del personale dipendente dell'Ente che, a tale scopo, deve coinvolgere non soltanto gli amministratori nella fase di impulso e di indirizzo, bensì, principalmente, tutti i responsabili dei vari settori di cui lo stesso è composto, sia nella programmazione, che nella successiva valutazione degli effetti e delle ricadute dell'attività formativa stessa in termini di funzionalità della macchina amministrativa. Il nuovo CCNL si occupa, in modo specifico, della formazione dei dipendenti agli articoli 54, 55 e 56.

INTERVENTI FORMATIVI IN PROGRAMMAZIONE O DA PROGRAMMARE

Di seguito si elencano gli interventi formativi in programma nel corso del corrente anno, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili:

CORSI IN TEMA DI SICUREZZA

- Corso di formazione per il personale addetto alle squadre di gestione delle emergenze antincendio ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (artt. 36 e 37);
- Corso per addetti al primo soccorso;

CORSI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E PRIVACY

- Corso di formazione ed aggiornamento su anticorruzione;
- Corso specifico sul trattamento dei dati personali riservato al personale con competenza specifica in materia.

CORSI DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

- Corsi di aggiornamento e approfondimento nelle materie di maggiore interesse per gli impiegati comunali al fine di favorire il corretto svolgimento delle proprie mansioni ed il progresso delle attività del Comune soprattutto dal punto di vista della digitalizzazione e nelle materie che sono state oggetto di recenti ed importanti interventi normativi di modifica (Bilancio di previsione / principi contabili; Codice dei Contratti pubblici ecc).