



Allegato sub a) DGS3_3_2024

**UNIONE DEI COMUNI "PRATIARCATI"
DI ALBIGNASEGO – CASALSERUGO – MASERA' DI PADOVA**

PIAO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
DELL'UNIONE DEI COMUNI PRATIARCATI
2024-2026**

Indice

| | |
|--|-----------|
| Premessa | 4 |
| QUADRO NORMATIVO | 5 |
| STRUTTURA DEL PIANO | 8 |
| SEZIONE 1: ANAGRAFICA E CONTESTO | 10 |
| 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione..... | 10 |
| 1.2 Analisi del contesto esterno | 11 |
| SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE..... | 37 |
| 2.1 Valore pubblico | 37 |
| 2.2 Sottosezione Performance..... | 37 |
| 2.2.1 Obiettivi di Performance..... | 37 |
| 2.2.2 Obiettivi di accessibilità | 38 |
| 2.3 Sottosezione Anticorruzione | 39 |
| SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO..... | 40 |
| 3.1 Sottosezione Struttura organizzativa | 40 |
| 3.1.1 Organigramma dell'ente..... | 40 |
| 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e dotazione organica | 41 |
| 3.1.3 Graduazione della retribuzione della posizione dei Responsabili di Settore (Titolari di Incarichi di E.Q.) | 44 |
| 3.1.4 Altri eventuali interventi ed azioni..... | 44 |
| 3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile..... | 46 |
| 3.2.1 Obiettivi correlati al lavoro agile | 46 |
| 3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile..... | 46 |
| 3.2.3 Monitoraggio del lavoro agile..... | 53 |
| 3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale | 63 |
| 3.3.1 Programmazione delle risorse umane..... | 63 |
| 3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali..... | 64 |
| 3.3.3 Il Percorso di Formazione del PTFP 2024-2026 | 65 |
| 3.3.4 Formazione del personale. | 73 |
| 3.3.5 Piano delle azioni positive | 77 |

Allegati

- Allegato 1: Obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2024
- Allegato 2: Matrice di analisi del contesto esterno – reperibile al link https://mycity.s3.sbg.io.cloud.ovh.net/3552206/allegati_al_piao.pdf PIAO 2023-2025
- Allegato 3: Aree di rischio – reperibile al link https://mycity.s3.sbg.io.cloud.ovh.net/3552206/allegati_al_piao.pdf PIAO 2023-2025
- Allegato 4: Descrizione dei processi – reperibile al link https://mycity.s3.sbg.io.cloud.ovh.net/3552206/allegati_al_piao.pdf PIAO 2023-2025
- Allegato 5: Ponderazione del rischio – reperibile al link https://mycity.s3.sbg.io.cloud.ovh.net/3552206/allegati_al_piao.pdf PIAO 2023-2025
- Allegato 6: Descrizione delle misure specifiche – reperibile al link https://mycity.s3.sbg.io.cloud.ovh.net/3552206/allegati_al_piao.pdf PIAO 2023-2025
- Allegato 7: Elenco obblighi di pubblicazioni
- Allegato 8: Contratti pubblici. Eventi rischiosi e misure
- Allegato9: Modulo di richiesta per svolgimento attività lavorativa in modalità agile
- Allegato10: Accordo individuale lavoro agile
- Allegato 11 Informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile
- Allegato 12: Informativa in materia di riservatezza dati

Premessa

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano integrato di attività e organizzazione sostituisce tutta una serie di atti che sono obbligatori per le PA. In particolare, confluiscono nel PIAO, i piani:

- delle performance;
- della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- dei fabbisogni di personale;
- per il lavoro agile (conosciuto come POLA).
- della programmazione dei fabbisogni formativi.

Il Piano, pertanto assorbe, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e prevede, quindi, gli strumenti e le fasi per raggiungere gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

Nello specifico il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, i decreti legislativi n. 33 e n. 39 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione in forma semplificata. Esse procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato.

Il termine per l'approvazione del PIAO 2024-2026, così come specificato nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2024, è spostato al 15 aprile 2024, in seguito al differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024 disposto dal decreto del Ministro per l'Interno del 22/12/2023.

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

QUADRO NORMATIVO

Art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. 80/21

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
- 2-bis. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al*

comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato **decreto legislativo n. 165 del 2001**, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

- 2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».
3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.
5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.
6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.
- 6bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato ((entro il 30 giugno 2022)) e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.
7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))
8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.
- 8-bis Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo

strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.

STRUTTURA DEL PIANO

SEZIONE 1 ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

01. Anagrafica dell'ente

In questa sottosezione sono riportati i principali dati anagrafici relativi All'Ente

02. Analisi del contesto esterno

In questa sottosezione sono riportati i principali dati socio-anagrafici riferiti al territorio ed alla comunità di riferimento, con un focus specifico sugli indicatori di benessere equo sostenibile e sui dati di contesto relativi al fenomeno corruttivo.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

01. Valore Pubblico

La sottosezione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e , per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. L'Unione non è tenuta a compilare la sezione in quanto la sezione è obbligatoria per gli enti con più di 50 dipendenti

02. Performance

In questa sottosezione sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

03. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal RCPT sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. 190/2012. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel PNA, negli atti di regolazione adottati dall'ANAC, del d.lgs 33/2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la mappatura dei processi sensibili
- 2) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- 3) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio
- 4) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- 5) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

01. Struttura organizzativa

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

02. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la normativa vigente nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, nonché la relativa disciplina. In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

03. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Formazione del personale
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Piano Azioni Positive

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

In questa sottosezione sono indicati le modalità, tempistiche e strumenti di monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni del PIAO. L'Unione dei Comuni Pratiarcati non è tenuto a compilare la sezione 2.1 Valore pubblico in quanto la sezione è obbligatoria per gli enti con più di 50 dipendenti.

SEZIONE 1: ANAGRAFICA E CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Presidente: Matteo Cecchinato

Sede: Via Roma, 224

Partita Iva: 92214260280

Codice Fiscale: 92214260280

Posta Elettronica Certificata: protocollo@pec.unionepratiarcati.it



N. abitanti al 31.12.2023: 41.847

Superficie comunale totale: 54,04 Km²

Densità abitativa: 774,37 abitanti/Km²

1.2 Analisi del contesto esterno

Il territorio

L'Unione dei Comuni Pratiarcati è costituita dal Comune di Albignasego, il Comune di Casalserugo e il Comune di Maserà di Padova. L'ambito territoriale dell'Unione coincide con quello dell'insieme dei Comuni che la costituiscono e la popolazione di riferimento dell'Unione è determinata sul numero di abitanti rilevati al 31 dicembre di ogni anno dei singoli Comuni.

A fine 2023 la popolazione residente dell'Unione dei Comuni Pratiarcati ammonta a 41.847 persone, distribuite su una superficie totale pari a 54.040.000 m².

La densità abitativa, quale rapporto tra la popolazione residente nei tre Comuni associati e la superficie totale, è pari a 774,37 abitanti per Km².

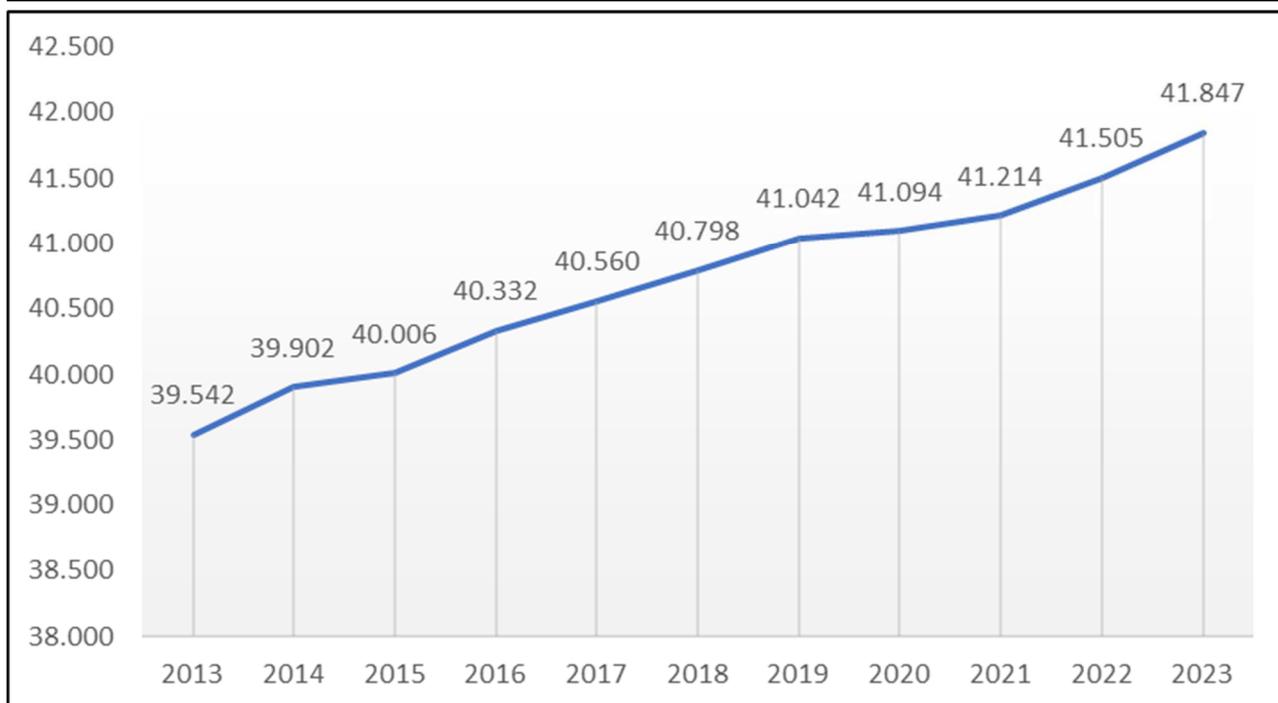
| Tabella 1 – Indicatori demografici e territoriali | | |
|---|---------------------------|------|
| Indicatore | Dato | Anno |
| N. Abitanti | 41.847 persone | 2023 |
| Superficie comunale totale | 54.040.000 m ² | 2023 |
| Densità abitativa | 774,37 abitanti/ | 2023 |

La demografia

Per quanto concerne i principali dati demografici, la tendenza storica mostra quanto segue:

- I cittadini residenti nel Comune di Albignasego al 31.12.2023 sono 27.204. Analizzando il periodo 2013-2023 si evince un progressivo incremento demografico. La popolazione, inizialmente costituita da 24.951 abitanti ha raggiunto nel 2023 i 27.204, con un incremento pari a 2.253 unità. Il saldo naturale, ossia la differenza tra nati e deceduti, per l'anno 2023 registra un saldo negativo -27unità. I nuclei familiari risultano in aumento: 11.609 nell'anno 2022 – 11.756 nell'anno 2023 con un incremento pari a 147 unità.
- I cittadini residenti nel Comune di Casalserugo al 31.12.2023 sono 5.368. Analizzando il periodo 2013-2023, si assiste ad una costante diminuzione demografica, tranne per un periodo compreso tra il 2017 e il 2018 dove si assiste ad un leggero incremento della popolazione; l'anno 2023 presenta una diminuzione di -13unità. Il saldo naturale, ossia la differenza tra nati e deceduti, risulta nel 2023 negativo di -23 unità. I nuclei familiari risultano in aumento: 2.279 nell'anno 2022 – 2.288 nell'anno 2023 con un incremento pari a 9 unità.
- I cittadini residenti nel Comune di Maserà al 31.12.2023 sono 9.275. Analizzando il periodo 2013-2023, si assiste ad una costante diminuzione demografica fino all'anno 2015; dall'anno 2016 fino al 2020 si registra un incremento demografico costante, nuovamente nel 2021 si registra un decremento demografico di -44 unità, dal 2022 ad oggi si registra un aumento +91 unità (2023). Il saldo naturale, ossia la differenza tra nati e deceduti, è negativo -27 unità al 31.12.2023. I nuclei familiari risultano in aumento: 3866 nell'anno 2022 - 3937 nell'anno 2023 con un incremento pari a 71 unità.

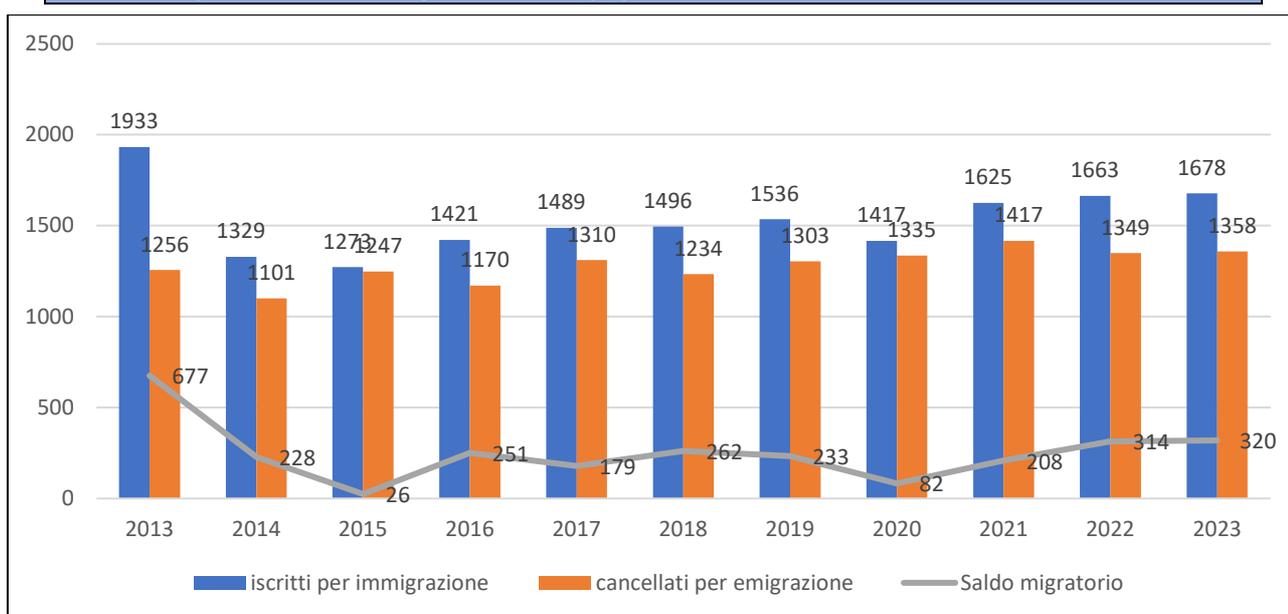
Figura 1 – Storico popolazione residente Unione dei Comuni Pratiarcati



Fonte: Servizi Demografici

Negli ultimi anni si osserva inoltre il saldo migratorio ossia la differenza tra immigrati ed emigrati, per il 2023 risulta positivo di 320 unità. Il saldo migratorio per il Comune di Albignasego registra nel 2023 un saldo positivo pari a 230 unità per il Comune di Casalserugo il saldo migratorio nello stesso anno sottolinea un trend negativo di -12. Il saldo migratorio del Comune di Maserà registra un saldo positivo pari a 102 unità. Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso i Comuni dell'Unione Patriarcati negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe dei tre Comuni.

Figura 2 – Flusso migratorio della popolazione – Unione dei Comuni Pratiarcati



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalserugo

Il tasso di crescita naturale, per il Comune di Albignasego, registra un saldo negativo anche per il 2023 (i decessi superano le nascite), anche il tasso di natalità dal 2012 al 2023 è sceso da 11,90 a 6,91 (ogni mille abitanti).

Il tasso di crescita naturale, per il Comune di Casalserugo, registra per l'anno 2023 un saldo negativo (i decessi superano le nascite); il tasso di natalità dal 2012 al 2023 è sceso dal 7,50 al 6,30 (ogni mille abitanti).

Anche per il Comune di Maserà, il tasso di crescita naturale registra per l'anno 2023 un saldo negativo (i decessi superano le nascite); il tasso di natalità dal 2012 al 2023 è sceso dal 10,00 al 5,10 (ogni mille abitanti).

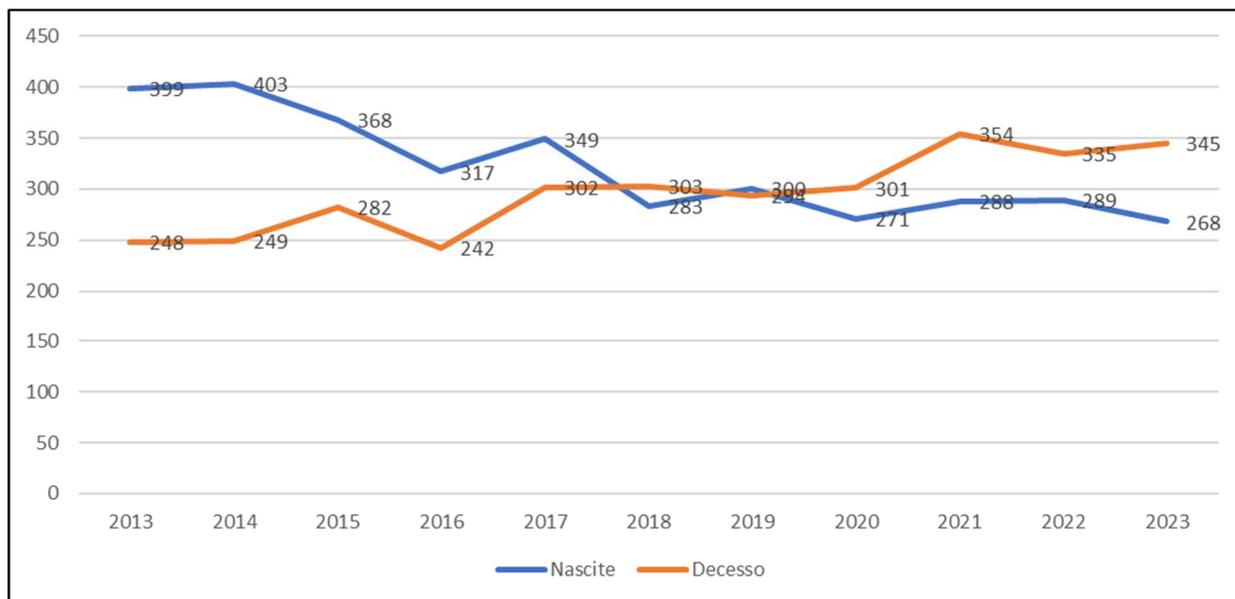
La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dei Comuni aderenti all'Unione Pratiarcati.

| Tabella 2 – Dettaglio nascite e decessi Unione Pratiarcati | | | | |
|--|--------------------------|---------|---------|----------------|
| Anno | Bilancio demografico | Nascite | Decessi | Saldo naturale |
| 2008 | 1° gennaio – 31 dicembre | 355 | 233 | +122 |
| 2009 | 1° gennaio – 31 dicembre | 383 | 228 | +155 |
| 2010 | 1° gennaio – 31 dicembre | 412 | 253 | +159 |
| 2011 | 1° gennaio – 31 dicembre | 377 | 256 | +121 |
| 2012 | 1° gennaio – 31 dicembre | 420 | 246 | +174 |
| 2013 | 1° gennaio – 31 dicembre | 399 | 248 | +151 |
| 2014 | 1° gennaio – 31 dicembre | 403 | 249 | +154 |
| 2015 | 1° gennaio – 31 dicembre | 368 | 282 | +86 |
| 2016 | 1° gennaio – 31 dicembre | 317 | 242 | +75 |
| 2017 | 1° gennaio – 31 dicembre | 349 | 302 | +47 |
| 2018 | 1° gennaio – 31 dicembre | 283 | 303 | -20 |
| 2019 | 1° gennaio – 31 dicembre | 300 | 294 | +6 |
| 2020 | 1° gennaio – 31 dicembre | 271 | 301 | -29 |
| 2021 | 1° gennaio – 31 dicembre | 288 | 354 | -66 |
| 2022 | 1° gennaio – 31 dicembre | 289 | 335 | -46 |
| 2023 | 1° gennaio – 31 dicembre | 268 | 345 | -77 |

Il saldo naturale, detto anche movimento naturale, è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi.

Il grafico sottostante riporta l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

Figura 3 – Movimento naturale della popolazione – Unione dei Comuni Pratiarcati

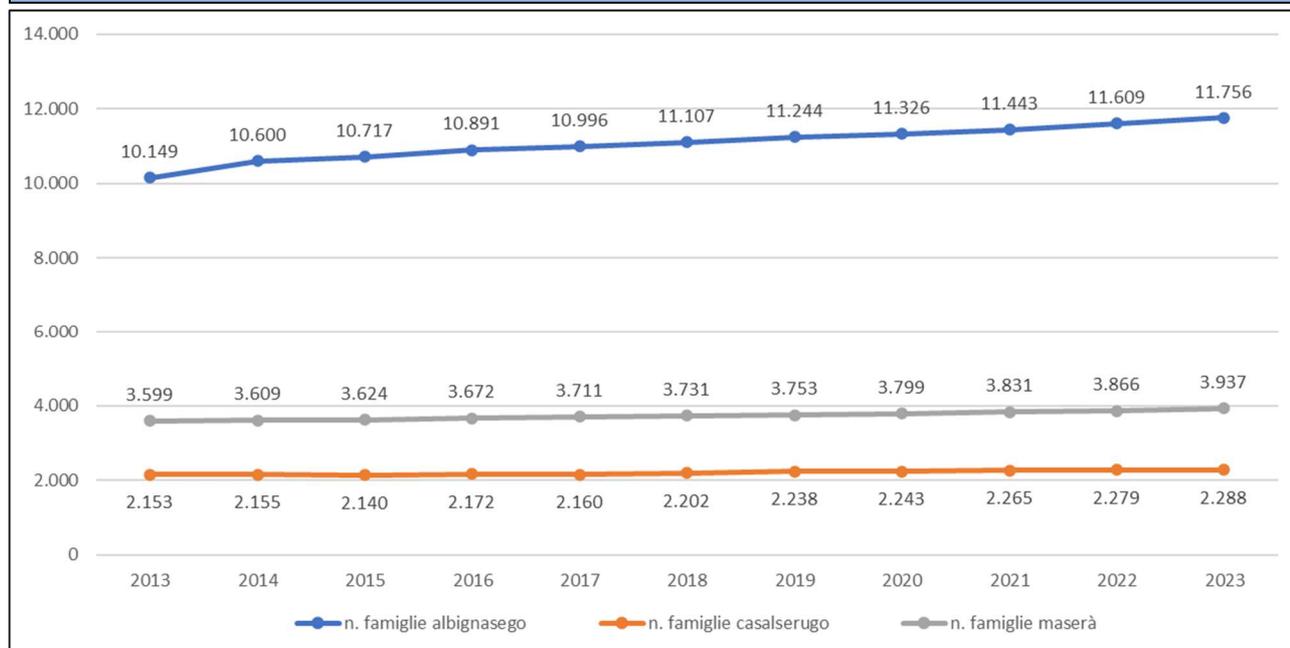


Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalserugo

Le famiglie

Le famiglie presenti ad Albignasego nel 2023 sono 11.756; rispetto al 2022 ci sono 147 famiglie in più (al 31.12.2022 le famiglie erano 11.609). Nel Comune di Casalserugo le famiglie presenti sono 2.288; ci sono 9 famiglie in più rispetto al 2022 (al 31.12.2022 le famiglie erano 2.279). Nel Comune di Maserà le famiglie presenti sono 3.937; ci sono 71 famiglie in più rispetto al 2022 (al 31.12.2022 le famiglie erano 3.866).

Figura 4 – Famiglie comuni di Albignasego – Casalserugo Maserà di Padova dal 2013 al 2023



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalserugo

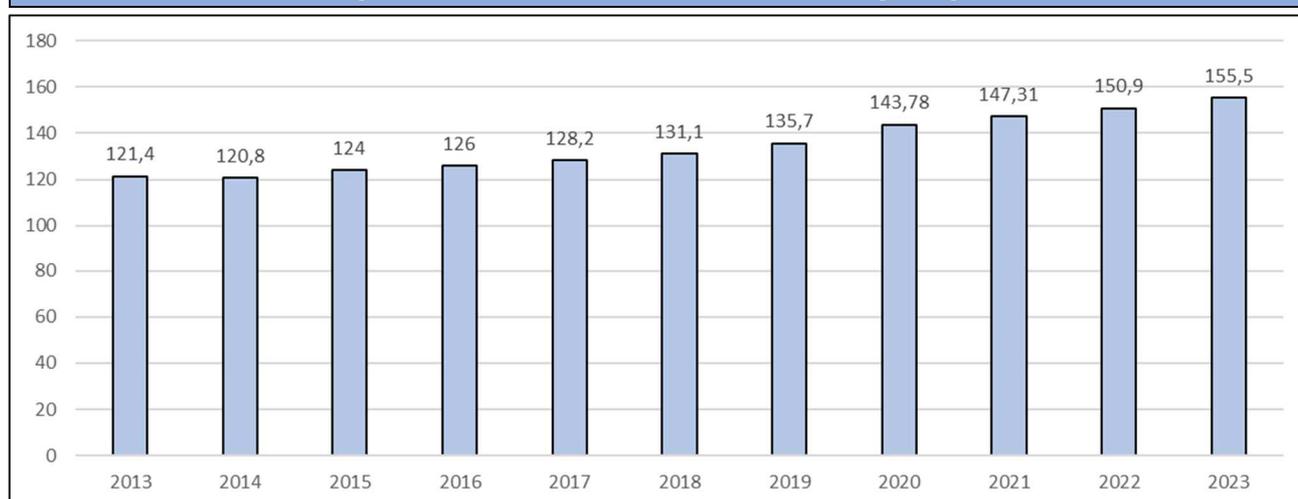
Anziani

Al 31.12.2023 gli anziani (65 e +) presenti nel comune di Albignasego sono 5.982 (+133 unità rispetto al 2022) e rappresentano il 21,99% della popolazione. Dal 2022 al 2023 l'indice di vecchiaia è passato dal 150,90 al 155,50. L'indice di vecchiaia rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione ed è il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino a 14 anni. Nel 2023 l'indice di vecchiaia per il comune di Albignasego indica che ci sono 155 anziani ogni 100 giovani.

Per il Comune di Casalserugo invece al 31.12.2023 gli anziani (65 e +) sono 1.335 (+3 unità rispetto al 2023) e rappresentano il 24,87% della popolazione. Dal 2022 al 2023 l'indice di vecchiaia è passato da 226,14 al 234,21. Nel 2023 l'indice di vecchiaia per il Comune di Casalserugo indica che ci sono 234 anziani ogni 100 giovani.

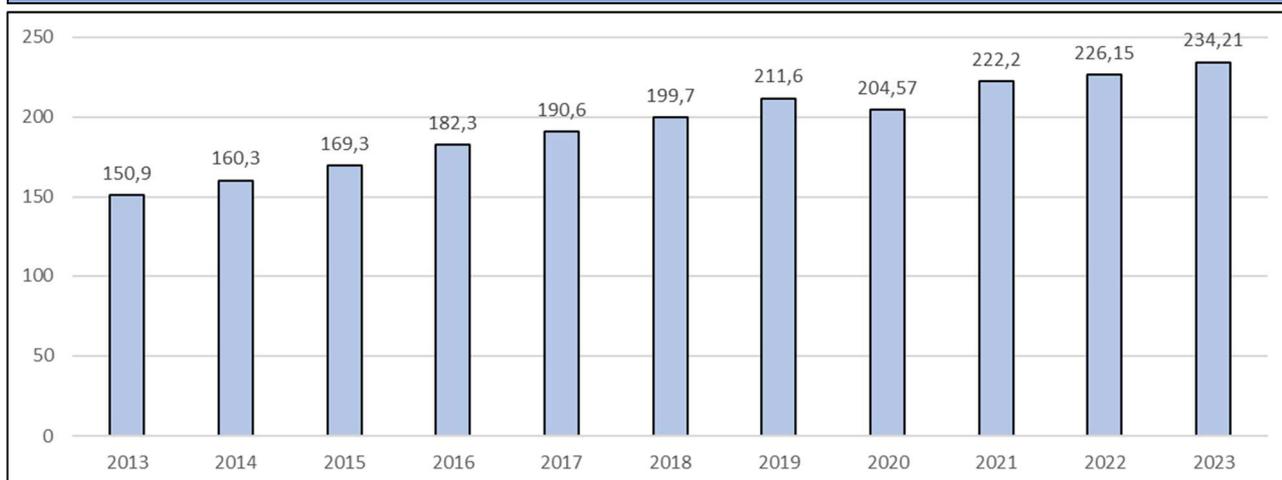
Per il Comune di Maserà invece al 31.12.2023 gli anziani (65 e +) sono 1.978 (+65 unità rispetto al 2022) e rappresentano il 21,33% della popolazione. Dal 2022 al 2023 l'indice di vecchiaia è passato da 167,37 al 176,29. L'indice di vecchiaia indica che ci sono 176 anziani ogni 100 giovani.

Figura 5 – Indice di vecchiaia Comune di Albignasego



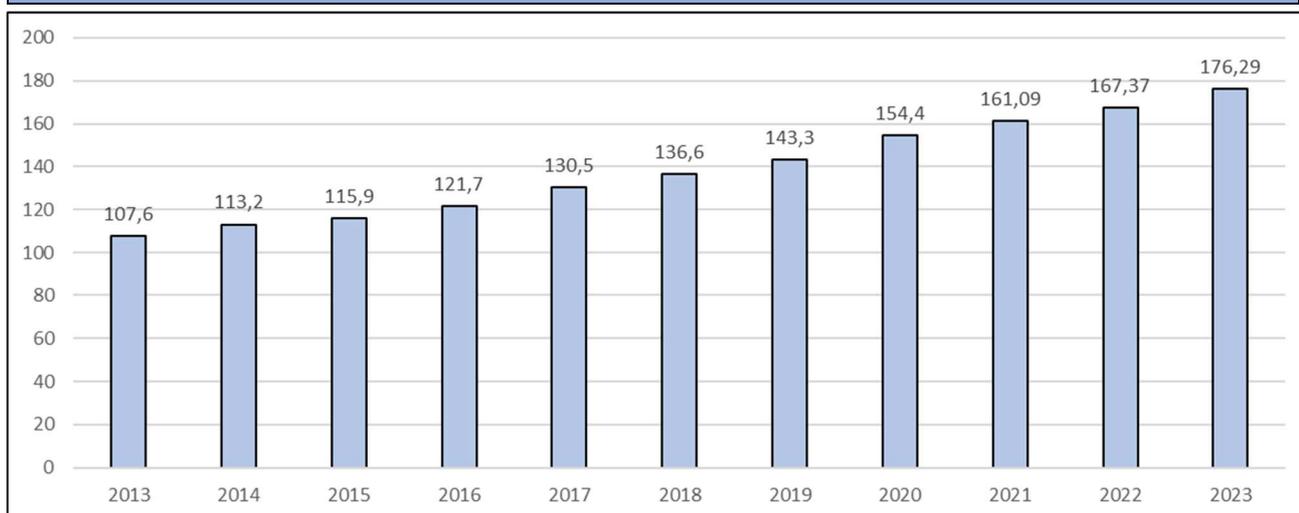
Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego

Figura 6 – Indice di vecchiaia Comune di Casalserugo



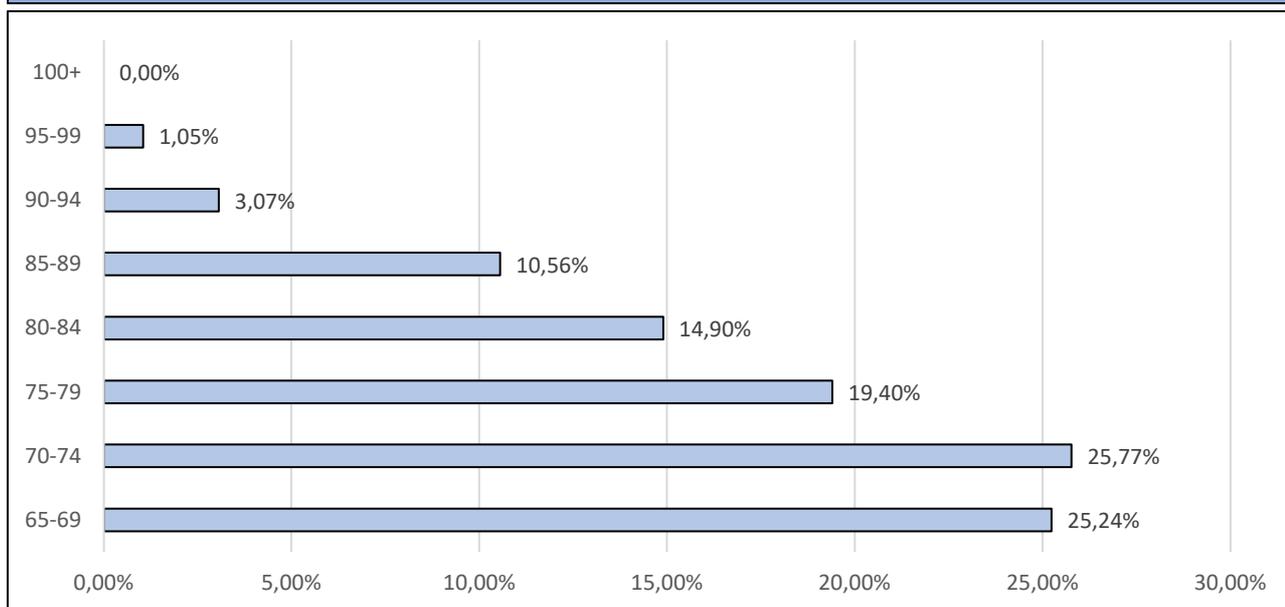
Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Casalserugo

Figura 7 – Indice di vecchiaia Comune di Maserà di Padova



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Maserà di Padova

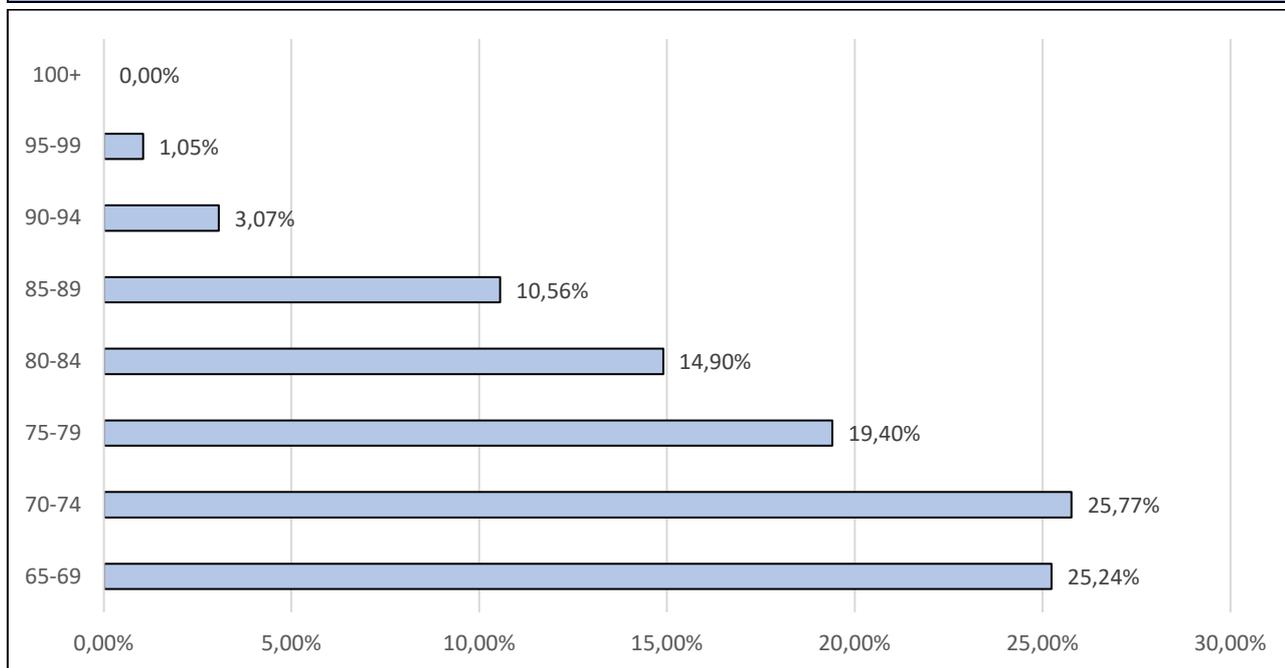
Figura 8 – Distribuzione anziani per classi di età al 31.12.2023 – Comune di Albignasego



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego

La distribuzione degli anziani nel Comune di Albignasego evidenzia una marcata presenza di anziani nella fascia d'età (65-69) con il 27,78% di incidenza sul totale di questa fascia, seguita dalla fascia d'età (70-74) con il 23,30%.

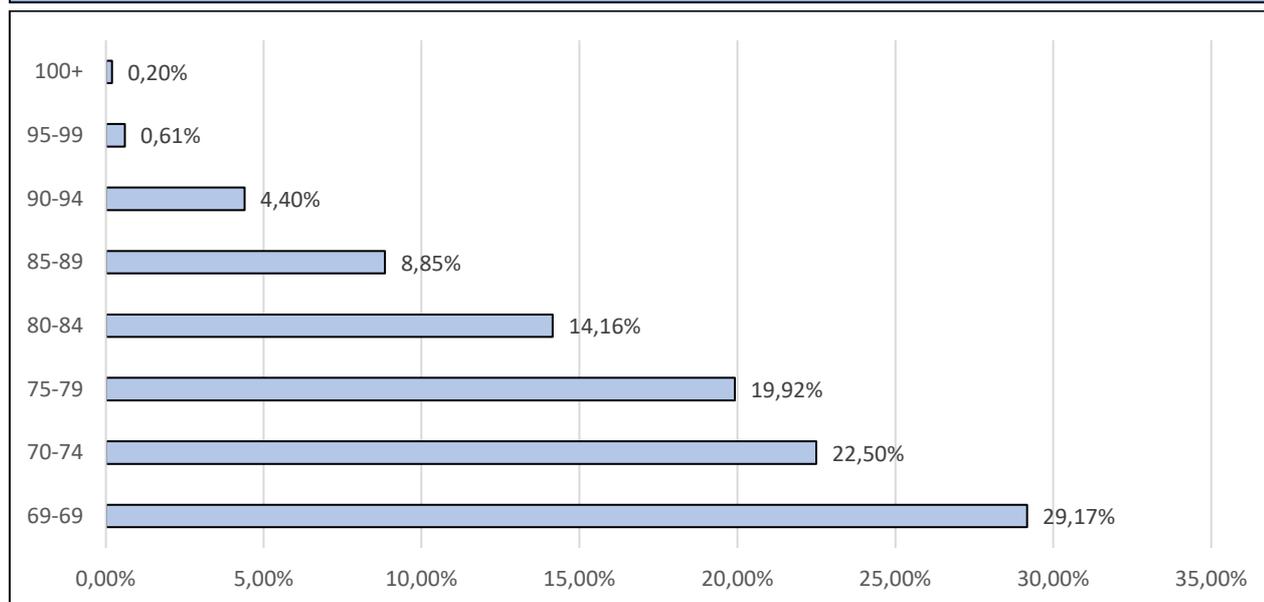
Figura 9 – Distribuzione anziani per classi di età al 31.12.2023– Comune di Casalserugo



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Casalserugo

La distribuzione degli anziani nel Comune di Casalserugo evidenzia una forte presenza di anziani nella classe (70-74) con il 26,77% d'incidenza, seguita dalla fascia (65-69) con il 25,24% e dalla classe (75-79) con il 19,40%.

Figura 10 – Distribuzione anziani per classi di età al 31.12.2023 – Comune di Maserà di Padova



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Maserà di Padova

La distribuzione degli anziani nel Comune di Maserà evidenzia una forte presenza di anziani nella classe (65-69) con 29,17% d'incidenza, seguita dalla fascia (70-74) con il 22,50% e dalla classe (75-79) con il 22,50%.

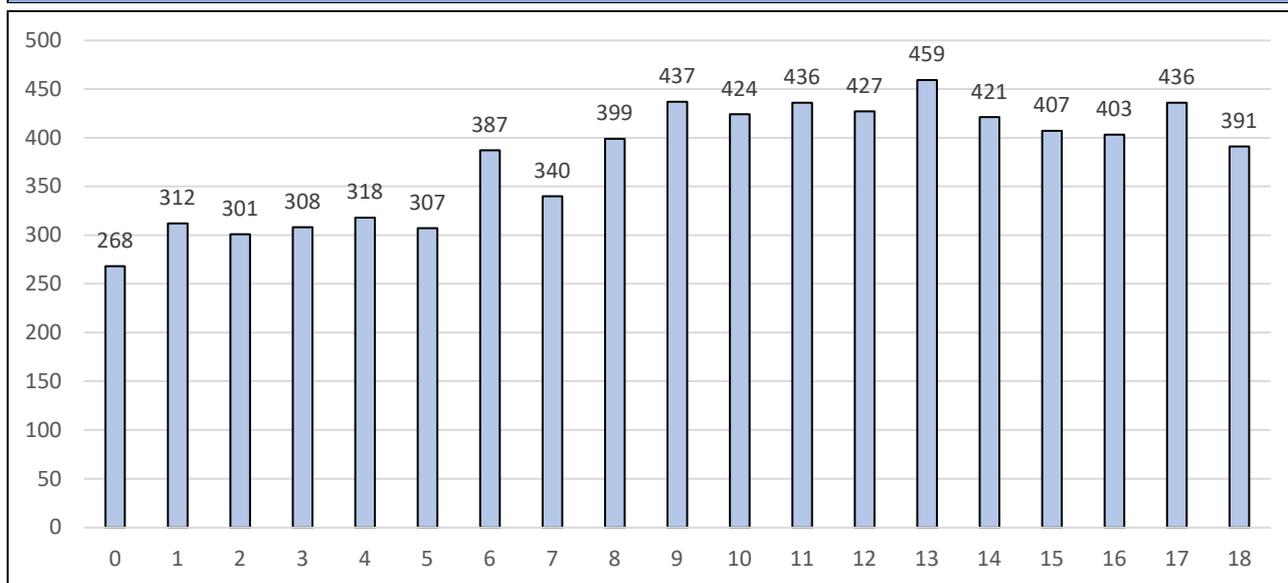
Giovani

Nel Comune di Albignasego, al 31.12.2023, i minori 0-18 sono 4.919 il 18,08 % della popolazione complessiva, mentre i minori in età prescolare (0-4) sono 1.014, quelli in età scolare (5-18) sono 3.905. I giovani (19-34 anni) sono 4.066 il 14,95% della popolazione complessiva.

Per quanto riguarda il Comune di Casalsèrugo, al 31.12.2023, i minori 0-18 sono 777 il 14,47% della popolazione complessiva, i minore in età prescolare (0-4) sono 172, quelli in età scolare (5-18) sono 605. I giovani (19-34 anni) sono 838 il 15,61% della popolazione complessiva.

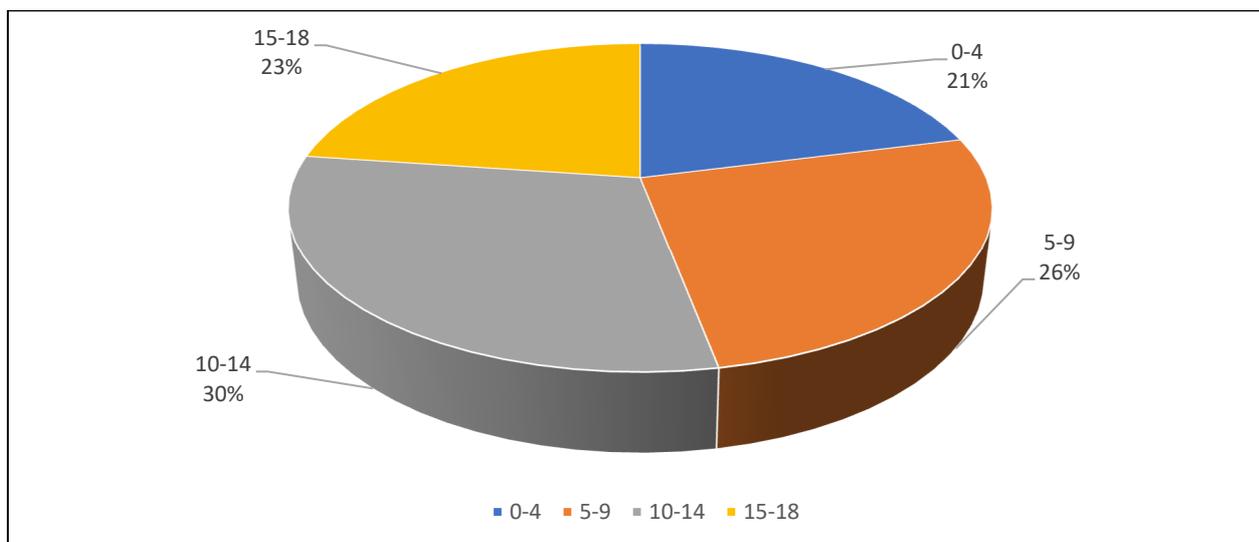
Mentre nel Comune di Maserà di Padova sempre al 31.12.2023 i minori 0-18 sono 1.485 il 16,01% della popolazione complessiva, i minori in età prescolare (0-4) sono 321, quelli in età scolare (5-18) sono 1.164. I giovani (19-34) sono 1.534 il 16,54% della popolazione complessiva.

Figura 11 – Popolazione minori per fascia di età al 31.12.2023- Unione dei Comuni Pratiarcati



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalsèrugo

Figura 12 – Distribuzione minori per classi di età al 31.12.2023 – Unione dei Comuni Pratiarcati



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalsèrugo

La presenza femminile

Le donne residenti nel Comune di Albignasego sono 14.004 (51,48% della popolazione). Il 39,00% di tutte le donne residenti si colloca nella fascia di età tra i 40 e i 64 anni. Inoltre il 4,05% ha più di 85 anni.

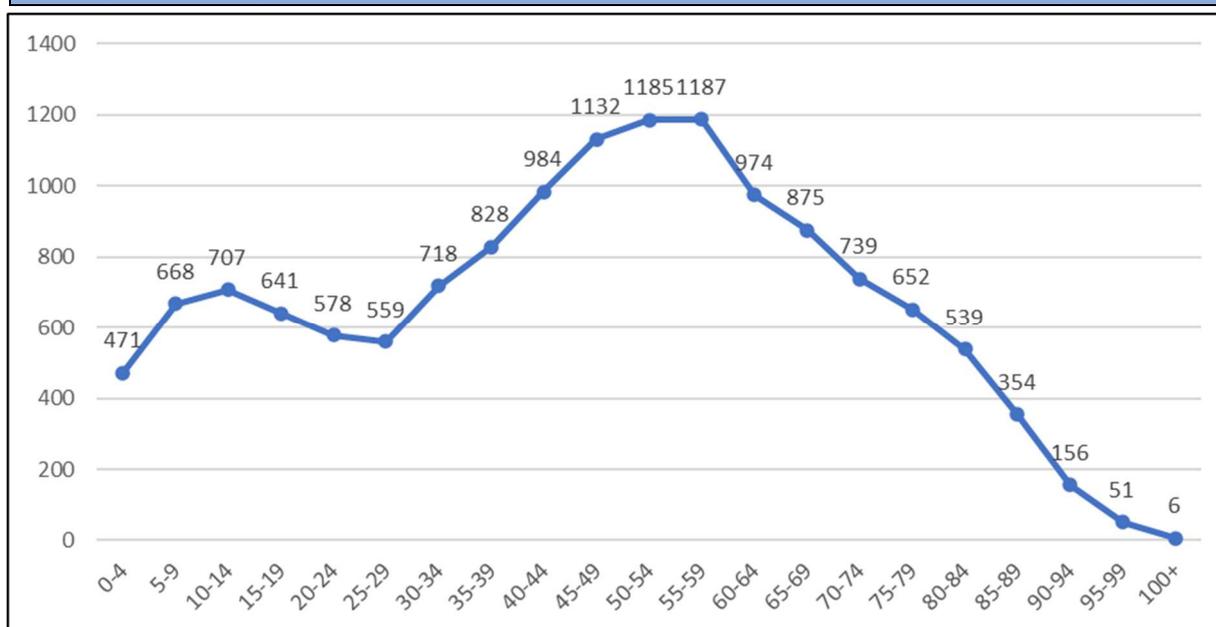
Le donne residenti nel Comune di Casalserugo sono 2.699 (50,28% della popolazione).

Il 47,02% di tutte le donne residenti nel comune di Casalserugo si colloca nella fascia di età tra i 45 e 74 anni. Inoltre il 4,37% delle donne si segnala nella fascia (85 e +).

Le donne residenti nel Comune di Maserà sono 4.642 (50,05% della popolazione).

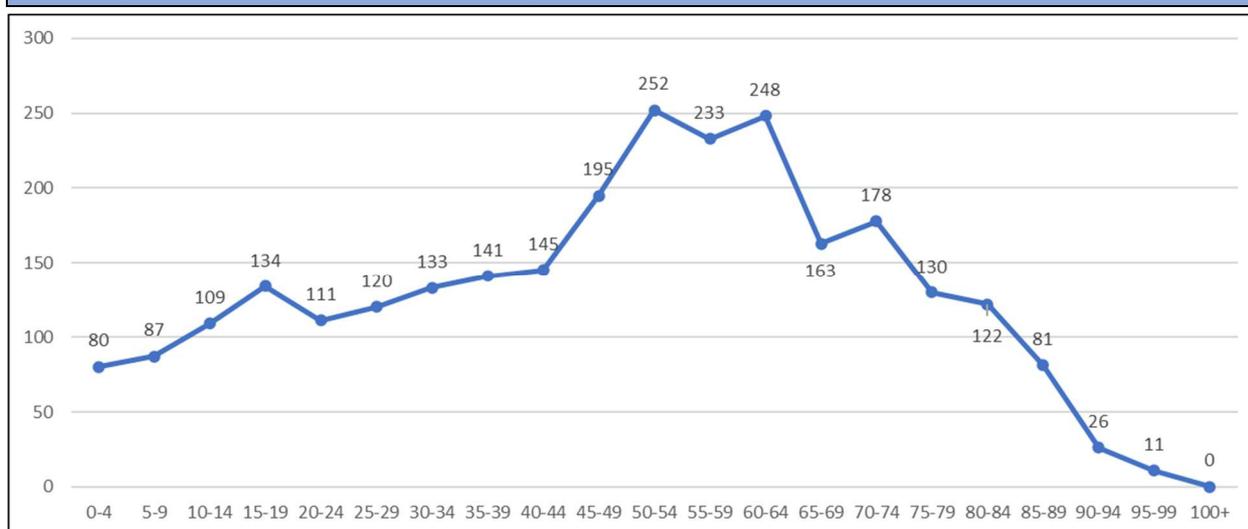
Il 34,47% di tutte le donne residenti nel comune di Maserà si colloca nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni. Inoltre il 4,24% ha più di 85 anni.

Figura 13 – Popolazione femminile per classi di età anno 2023 – Comune di Albignasego



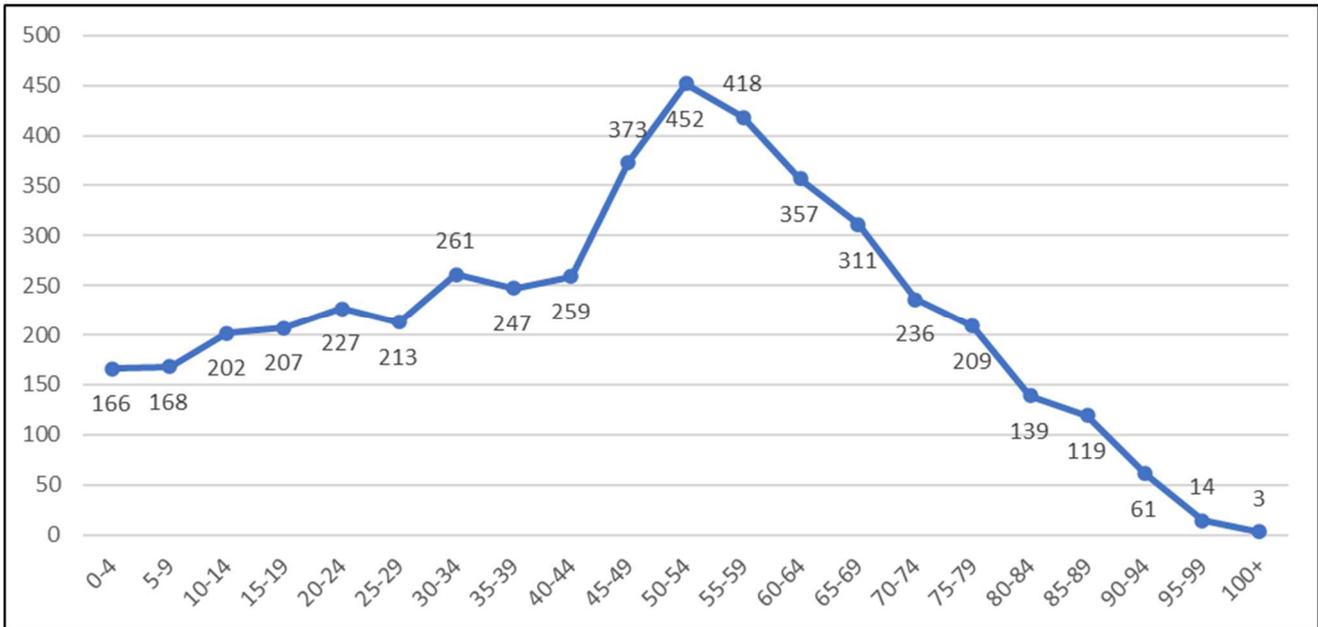
Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego

Figura 14 – Popolazione femminile per classi di età anno 2023 – Comune di Casalserugo



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Casalserugo

Figura 15 – Popolazione femminile per classi di età anno 2023 – Comune di Maserà di Padova



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Maserà di Padova

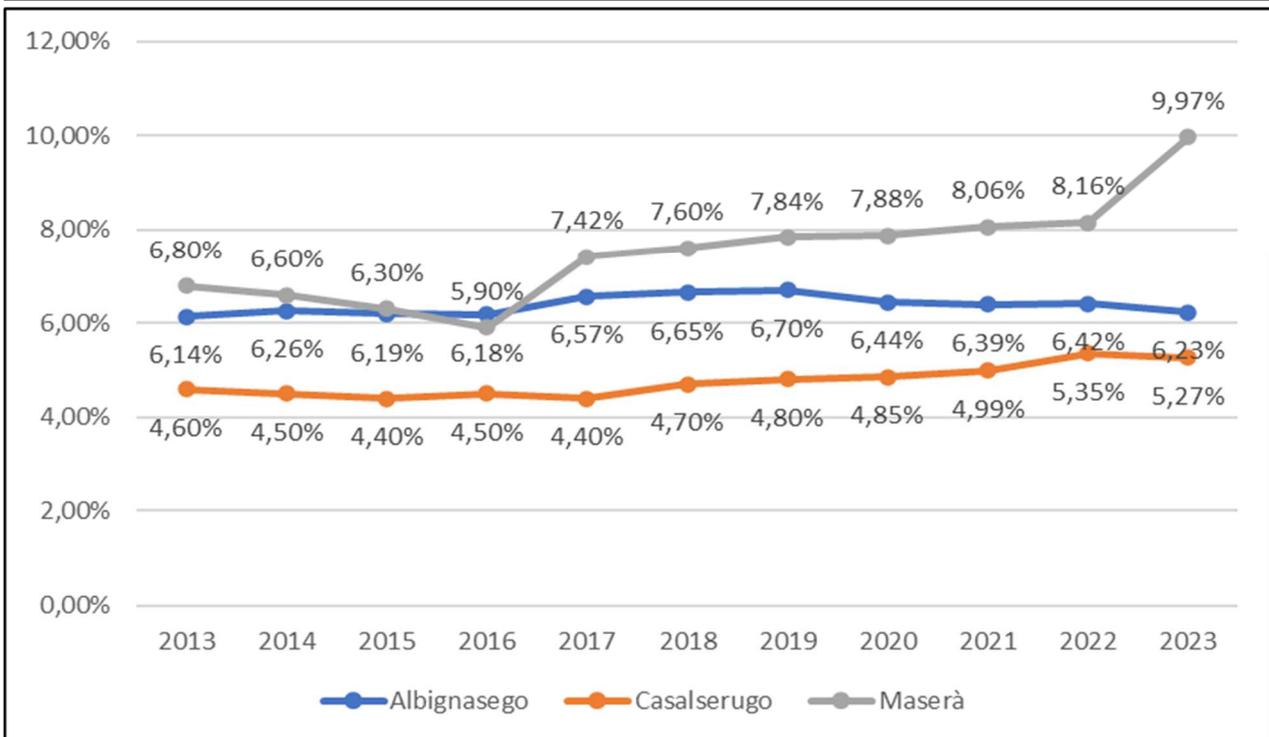
La presenza straniera

I cittadini stranieri nel Comune di Albignasego sono 1.694. Dal 2022 al 2023 gli stranieri sono diminuiti (-12 unità) nel 2022 gli stranieri erano 1.706 unità.

I cittadini stranieri nel Comune di Casalserugo sono 283. Anche per il Comune di Casalserugo gli stranieri sono diminuiti (-5 unità) rispetto all'anno 2022 (288 stranieri).

I cittadini stranieri nel Comune di Maserà sono 925. Dal 2022 al 2023 gli stranieri sono aumentati (+176 unità) nel 2022 gli stranieri erano 749.

Figura 16 – Incidenza stranieri sulla popolazione totale anni 2013-2023 – Comuni Unione Pratiarcati



Fonte: elaborazione su dati ufficio Anagrafe Comune di Albignasego, Maserà di Padova e Casalserugo

Occupazione e lavoro

Nella prima parte del 2023 il mercato del lavoro si è mostrato particolarmente resiliente, facendo registrare un notevole incremento dell'occupazione e una riduzione del tasso di disoccupazione - malgrado il rallentamento dell'attività.

In base alla rilevazione sulle forze di lavoro, nei primi sei mesi dell'anno il numero di occupati è cresciuto in modo significativo e, nonostante l'indebolimento dell'attività nel secondo trimestre dell'anno, l'occupazione ha continuato ad espandersi (0,6 per cento t/t; 1,7 per cento a/a). Gli occupati hanno raggiunto così il massimo storico, superando la soglia dei 23,5 milioni e portando il tasso di occupazione al 61,3 per cento (+0,3 punti rispetto al primo trimestre). Si è rafforzata la crescita dell'occupazione dipendente, come risultato dell'aumento degli addetti a tempo indeterminato e della flessione di quelli a termine. In deciso incremento la componente dei lavoratori autonomi, che si colloca - tuttavia - ancora sotto i valori pre-pandemici.

Differentemente dall'occupazione, che normalmente risponde con ritardo alle fluttuazioni cicliche, le ore lavorate hanno seguito l'andamento dell'attività economica con maggiore sincronia, crescendo dell'1,2 per cento t/t nel primo trimestre per poi contrarsi dello 0,5 per cento t/t nel secondo.

Parallelamente, la riduzione delle persone in cerca di occupazione ha portato il tasso di disoccupazione del secondo trimestre al 7,6 per cento (-0,3 punti percentuali rispetto ai tre mesi precedenti), il valore più basso nell'ultimo decennio. Rispetto allo stesso periodo del 2022, il numero di disoccupati si è ridotto di 101 mila unità. Il tasso di partecipazione (15-64), infine, si è portato su livelli massimi in chiusura del secondo trimestre, al 66,5 per cento (dal 66,3 per cento nel primo trimestre).

Le dinamiche sottostanti i dati aggregati sul mercato del lavoro sono abbastanza complesse, legate al cambiamento della struttura demografica e al fenomeno, che ha avuto inizio in anni molto recenti, di contrazione della popolazione in età lavorativa. Inoltre, in un contesto di crescita occupazionale e di tasso di disoccupazione in discesa, ma pur sempre ancora consistente, continuano ad osservarsi a livello settoriale fenomeni di mismatch. Nel secondo trimestre si è verificato, ad esempio, un aumento del tasso di posti vacanti (al 2,3 per cento, dal 2,1 per cento del primo trimestre), concentrato soprattutto nelle costruzioni e nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione.

Per quanto riguarda le tendenze dei salari, la coesistenza di un tasso di posti vacanti elevato e un tasso di disoccupazione eccezionalmente basso si è accompagnata ad una crescita comunque contenuta delle retribuzioni. Quelle di fatto per dipendente, dopo il marcato incremento del primo trimestre (1,1 per cento t/t) dovuto alla corresponsione di somme una tantum nel comparto dei servizi, hanno rallentato nel secondo (0,3 per cento). Le retribuzioni contrattuali per dipendente, invece, sono risultate lievemente più vivaci nel secondo trimestre (0,7 per cento t/t). Su base annua, le retribuzioni contrattuali hanno accelerato nel secondo trimestre, al 2,7 per cento (dal 2,2 per cento nel primo trimestre del 2023), cogliendo l'effetto del recepimento di nuovi contratti collettivi nazionali.

In Veneto nel periodo gennaio-novembre 2023 il bilancio del mercato del lavoro dipendente privato è positivo per +48.200 posizioni di lavoro e, grazie alle buone performance che hanno caratterizzato la prima parte dell'anno, si mantiene su livelli più elevati di quelli registrati nello stesso periodo sia dell'anno precedente sia del 2019. Negli undici mesi l'ammontare delle assunzioni continua ancora ad essere il più alto osservato nell'ultimo quinquennio; il volume delle cessazioni risulta invece sostanzialmente in linea con l'anno precedente ma più elevato rispetto al 2019 (+4%). Il bilancio del mese di novembre, come sempre negativo in questa parte dell'anno, è pari a -8.900 unità e risulta condizionato dal posticipo della chiusura della stagione estiva in ambito turistico, oltre che da un nuovo rallentamento della domanda di lavoro in alcuni comparti del settore industriale. Esso risulta in peggioramento rispetto allo stesso mese del 2022 (-6.100) ma è ancora migliore del bilancio registrato nel 2019 (-12.800) quando si intravedevano i primi segnali di quel rallentamento della dinamica occupazionale che ha contraddistinto il periodo precedente la pandemia. Nel mese di novembre le nuove assunzioni segnano una leggera flessione (-1%) rispetto allo scorso

anno ma rimangono al di sopra dei livelli del 2019 (+7%); le cessazioni crescono del +5% sul 2022, tuttavia si mantengono ancora al di sotto di quelle registrate nel 2019 (-2%) (tab. 13).

Dal punto di vista contrattuale, anche nel periodo gennaio-novembre 2023 è confermata, sebbene in rallentamento, la dinamica espansiva osservata per il tempo indeterminato. Nonostante la leggera flessione delle assunzioni rispetto al 2022 (-1%) e la tenuta delle trasformazioni, il saldo relativo a questa tipologia contrattuale, positivo per +38.600 posizioni di lavoro, risulta più favorevole di quello dell'anno precedente grazie al calo delle cessazioni (-2%). Nel mese di novembre il saldo del tempo indeterminato (+3.700) è inferiore a quello dell'anno precedente (+4.200) e ad incidere, in questo caso, è soprattutto la contrazione delle trasformazioni dai contratti a termine (-8%). Il bilancio del tempo determinato negli undici mesi qui considerati (+12.300) risulta superiore rispetto ai livelli rilevati nello stesso periodo del 2022 (+10.500). Nel mese di novembre, il saldo osservato per questa tipologia occupazionale, solitamente negativo in questa parte dell'anno (-12.500 posizioni di lavoro), risente – come già evidenziato – in modo particolare del posticipo delle conclusioni contrattuali legate al prolungamento della stagione estiva nel settore turistico. Le dinamiche osservate nel periodo gennaio-novembre 2023 in relazione all'apprendistato mostrano un nuovo calo delle attivazioni (-5%) ed un bilancio negativo delle posizioni di lavoro in essere (-2.700) che risulta peggiore di quello registrato nello stesso periodo del 2022 (-1.900). Nel mese di novembre, il saldo è leggermente negativo per via di una nuova contrazione delle assunzioni (-5%) (tab. 14).

Rispetto all'anno precedente le assunzioni part-time, in crescita nel periodo gennaio-novembre (+4%), segnano un nuovo aumento nel mese di novembre (+7%) da ricondurre prevalentemente alla componente maschile e a specifiche dinamiche settoriali nell'agricoltura e in alcuni ambiti del terziario. Negli undici mesi, l'incidenza sul totale delle assunzioni si conferma al 32%, leggermente al di sopra del valore rilevato nell'analogo periodo del 2022. Nel mese di novembre il peso del part-time si attesta al 35%, tornando a ridursi rispetto ai valori particolarmente elevati registrati ad ottobre pur rimanendo ancora in crescita sullo stesso mese dell'anno precedente (32%). L'incidenza del part-time nelle nuove assunzioni continua ad essere particolarmente elevata e si rafforza per le donne (48% nei primi undici mesi del 2023 e 53% nel solo mese di novembre); è più contenuta, ma in crescita sul 2022 (+12%), nel caso degli uomini (21% negli undici mesi e 23% a novembre) (tab. 15).

L'incremento delle conclusioni contrattuali registrate nel mese di novembre (+5% sul 2022) si concentra nelle chiusure dei rapporti di lavoro a termine (+9%). Le dimissioni, nell'ultimo mese stabili sui livelli dell'anno precedente, risultano in calo (-2%) nell'intero periodo gennaio-novembre (tab. 16).

Con riferimento alle principali componenti socio-anagrafiche (tab. 17), il rafforzamento del bilancio occupazionale relativo ai primi undici mesi del 2023 continua ad essere trainato dai risultati positivi, ben al di sopra di quelli osservati nel 2022, registrati per le donne. Nel mese di novembre il saldo è negativo e peggiora rispetto all'anno precedente per entrambi i generi e le cittadinanze. Nel periodo gennaio-novembre risultano in crescita soprattutto le assunzioni di stranieri (+6%), in rafforzamento anche nel singolo mese di novembre (+6%) dove invece sono in leggero calo (-4%) le assunzioni di donne e italiani. In relazione alle classi di età, crescono soprattutto le assunzioni dei lavoratori più maturi (+4% negli undici mesi e +3% a novembre).

Nel periodo gennaio-novembre 2023 quasi tutte le province del Veneto (tab. 18) registrano un saldo positivo ad eccezione di Belluno, territorio nel quale il bilancio è negativo per -1.800 unità (-2.500 nel 2022) e condizionato, nei mesi autunnali, dall'impatto delle conclusioni contrattuali legate al termine della stagione turistica estiva. Si osserva un rafforzamento del bilancio occupazionale nel territorio di Verona (+14.200 unità contro le +12.500 del 2022) mentre nelle altre province è sostanzialmente confermato il risultato registrato nel 2022. A novembre il saldo è negativo a Venezia e Verona, come sempre in questo periodo, e traina il bilancio complessivo registrato nel mese; nei territori di Treviso e Vicenza il saldo è positivo ma leggermente ridimensionato rispetto al 2022 anche se nettamente migliore rispetto ai valori osservati nel periodo pre-

pandemico. A Belluno, grazie alla crescita delle assunzioni (+13% sul 2022), il bilancio registrato nel mese di novembre è positivo ed in miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Dal punto di vista settoriale, i dati riferiti al periodo gennaio-novembre mostrano per l'agricoltura un saldo positivo per +7.800 unità, più favorevole di quello relativo al medesimo periodo del 2021 e 2022 (e vicino ai valori massimi registrati nel 2020) grazie alla riduzione osservata per le cessazioni (-4%), a fronte di una sostanziale stabilità nelle assunzioni. Per quanto riguarda il macro-settore industriale, il bilancio si conferma positivo (+17.500 posizioni di lavoro), ma in significativo ridimensionamento sia rispetto ai valori particolarmente elevati registrati nell'anno precedente (+22.900), sia nel confronto con i livelli del 2019 (+18.000). Il saldo rilevato nei singoli comparti occupazionali mostra diffusamente una flessione rispetto ai valori osservati nel 2022; fanno eccezione solo pochi ambiti del made in Italy, in particolare l'industria alimentare dove il bilancio è positivo ed in rafforzamento. Un rallentamento importante della crescita occupazionale si registra nell'industria metalmeccanica (soprattutto nelle produzioni metalliche, ma anche negli altri comparti) e nelle "altre industrie". Il volume complessivo delle assunzioni nel periodo gennaio-novembre, pur rimanendo al di sopra dei livelli raggiunti nel 2019, mostra una riduzione del -4% rispetto allo stesso periodo del 2022 e la contrazione osservata interessa in particolar modo alcuni comparti del made in Italy (industria conciaria, calzature e legno-mobilia), il metalmeccanico e, tra le "altre industrie", soprattutto quelle della chimica-plastica. Nel singolo mese di novembre il bilancio del macro-settore è positivo per +2.600 unità e leggermente più favorevole dell'anno precedente soprattutto per effetto della crescita registrata nelle costruzioni. Da segnalare la riduzione delle trasformazioni al tempo indeterminato divenuta particolarmente rilevante soprattutto nel metalmeccanico e nelle "altre industrie". Anche nel terziario il saldo complessivo del periodo gennaio-novembre si conferma positivo e, contrariamente all'industria, è di molto superiore a quello dell'anno precedente grazie in particolare ad un rafforzamento delle assunzioni (+2%). Il bilancio occupazionale dei primi undici mesi del 2023 (pari a +22.900 posizioni di lavoro) è trainato dalle buone performance del settore turistico e dal commercio al dettaglio, comparti nei quali si registra la crescita sia delle assunzioni che delle posizioni di lavoro in essere nonostante le ricadute nel mese di novembre del posticipo della chiusura della stagione estiva (tab. 19).

Tab. 13 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2019-2023.

Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Assunzioni (gen-nov) | 561.019 | 427.209 | 510.081 | 588.038 | 589.901 |
| <i>Gennaio</i> | 60.535 | 56.601 | 41.376 | 55.747 | 58.646 |
| <i>Febbraio</i> | 41.896 | 41.584 | 30.572 | 42.626 | 46.337 |
| <i>Marzo</i> | 49.948 | 28.413 | 33.957 | 56.023 | 56.299 |
| <i>Aprile</i> | 58.808 | 14.300 | 33.723 | 57.045 | 59.943 |
| <i>Maggio</i> | 54.652 | 29.337 | 53.824 | 63.774 | 61.200 |
| <i>Giugno</i> | 59.215 | 48.109 | 65.304 | 63.895 | 62.188 |
| <i>Luglio</i> | 49.305 | 46.842 | 53.137 | 52.735 | 51.684 |
| <i>Agosto</i> | 33.524 | 32.818 | 35.339 | 37.134 | 34.815 |
| <i>Settembre</i> | 65.181 | 56.429 | 66.157 | 64.899 | 64.490 |
| <i>Ottobre</i> | 47.375 | 41.222 | 51.727 | 50.155 | 50.841 |
| <i>Novembre</i> | 40.580 | 31.554 | 44.965 | 44.005 | 43.458 |
| <i>Dicembre</i> | 33.696 | 23.060 | 35.600 | 34.025 | - |
| Trasformazioni (gen-nov) | 79.012 | 55.011 | 50.108 | 77.946 | 77.829 |
| <i>Gennaio</i> | 14.022 | 9.073 | 4.199 | 9.300 | 10.417 |
| <i>Febbraio</i> | 5.663 | 5.577 | 3.393 | 5.318 | 6.073 |
| <i>Marzo</i> | 6.436 | 4.668 | 3.727 | 6.327 | 6.737 |
| <i>Aprile</i> | 6.848 | 4.017 | 3.596 | 6.474 | 7.055 |
| <i>Maggio</i> | 6.025 | 3.963 | 3.944 | 6.354 | 6.564 |
| <i>Giugno</i> | 6.401 | 3.888 | 4.196 | 8.094 | 6.618 |
| <i>Luglio</i> | 7.173 | 4.681 | 5.174 | 7.489 | 7.197 |
| <i>Agosto</i> | 5.194 | 4.297 | 4.026 | 5.651 | 5.539 |
| <i>Settembre</i> | 6.867 | 5.128 | 5.732 | 7.457 | 7.068 |
| <i>Ottobre</i> | 7.879 | 5.534 | 6.620 | 8.400 | 7.908 |
| <i>Novembre</i> | 6.504 | 4.185 | 5.501 | 7.082 | 6.653 |
| <i>Dicembre</i> | 6.000 | 10.933 | 7.624 | 7.884 | - |
| Cessazioni (gen-nov) | 521.755 | 425.021 | 458.249 | 542.650 | 541.679 |
| <i>Gennaio</i> | 59.501 | 56.149 | 43.476 | 57.764 | 59.024 |
| <i>Febbraio</i> | 29.611 | 35.192 | 23.510 | 32.581 | 33.749 |
| <i>Marzo</i> | 38.337 | 34.178 | 26.227 | 39.813 | 39.100 |
| <i>Aprile</i> | 39.605 | 24.398 | 27.701 | 43.845 | 44.985 |
| <i>Maggio</i> | 37.233 | 24.471 | 32.539 | 43.143 | 40.594 |
| <i>Giugno</i> | 43.865 | 27.605 | 37.060 | 43.506 | 43.647 |
| <i>Luglio</i> | 43.572 | 34.713 | 46.599 | 51.668 | 49.155 |
| <i>Agosto</i> | 38.785 | 32.582 | 37.096 | 38.431 | 39.472 |
| <i>Settembre</i> | 67.633 | 53.682 | 64.644 | 69.803 | 70.655 |
| <i>Ottobre</i> | 70.272 | 61.038 | 71.775 | 72.014 | 68.936 |
| <i>Novembre</i> | 53.341 | 41.013 | 47.622 | 50.082 | 52.362 |
| <i>Dicembre</i> | 45.767 | 37.094 | 45.186 | 47.076 | - |
| Saldo (gen-nov) | 39.264 | 2.188 | 51.832 | 45.388 | 48.222 |
| <i>Gennaio</i> | 1.034 | 452 | -2.100 | -2.017 | -378 |
| <i>Febbraio</i> | 12.285 | 6.392 | 7.062 | 10.045 | 12.588 |
| <i>Marzo</i> | 11.611 | -5.765 | 7.730 | 16.210 | 17.199 |
| <i>Aprile</i> | 19.203 | -10.098 | 6.022 | 13.200 | 14.958 |
| <i>Maggio</i> | 17.419 | 4.866 | 21.285 | 20.631 | 20.606 |
| <i>Giugno</i> | 15.350 | 20.504 | 28.244 | 20.389 | 18.541 |
| <i>Luglio</i> | 5.733 | 12.129 | 6.538 | 1.067 | 2.529 |
| <i>Agosto</i> | -5.261 | 236 | -1.757 | -1.297 | -4.657 |
| <i>Settembre</i> | -2.452 | 2.747 | 1.513 | -4.904 | -6.165 |
| <i>Ottobre</i> | -22.897 | -19.816 | -20.048 | -21.859 | -18.095 |
| <i>Novembre</i> | -12.761 | -9.459 | -2.657 | -6.077 | -8.904 |
| <i>Dicembre</i> | -12.071 | -14.034 | -9.586 | -13.051 | - |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 14 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

| | Assunzioni | | | Trasformazioni | | | Saldo | | |
|-------------------------|------------|---------|---------|----------------|--------|--------|--------|---------|---------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Gennaio-novembre | 510.081 | 588.038 | 589.901 | 50.108 | 77.946 | 77.829 | 51.832 | 45.388 | 48.222 |
| Tempo indeterminato | 91.096 | 117.873 | 116.183 | - | - | - | 2.120 | 36.765 | 38.629 |
| Apprendistato | 41.159 | 45.555 | 43.262 | 9.150 | 10.182 | 9.424 | 334 | -1.884 | -2.726 |
| Tempo determinato | 377.826 | 424.610 | 430.456 | 40.958 | 67.764 | 68.405 | 49.378 | 10.507 | 12.319 |
| Novembre | 44.965 | 44.005 | 43.458 | 5.501 | 7.082 | 6.653 | -2.657 | -6.077 | -8.904 |
| Tempo indeterminato | 9.091 | 9.585 | 9.343 | - | - | - | 1.402 | 4.244 | 3.702 |
| Apprendistato | 3.887 | 3.785 | 3.581 | 839 | 793 | 867 | 58 | 149 | -115 |
| Tempo determinato | 31.987 | 30.635 | 30.534 | 4.662 | 6.289 | 5.786 | -4.117 | -10.470 | -12.491 |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 15 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Assunzioni a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per orario di lavoro

| | 2021 | Donne | | 2021 | Uomini | | 2021 | Totale | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2022 | 2023 | | 2022 | 2023 | | 2022 | 2023 |
| Gennaio-novembre | 207.460 | 247.666 | 244.803 | 302.621 | 340.372 | 345.098 | 510.081 | 588.038 | 589.901 |
| Part time | 97.367 | 115.777 | 118.170 | 58.943 | 67.405 | 72.159 | 156.310 | 183.182 | 190.329 |
| Full time | 109.957 | 131.718 | 126.500 | 243.576 | 272.842 | 272.833 | 353.533 | 404.560 | 399.333 |
| N.d. | 136 | 171 | 133 | 102 | 125 | 106 | 238 | 296 | 239 |
| Inc. % part time | 46,9% | 46,7% | 48,3% | 19,5% | 19,8% | 20,9% | 30,6% | 31,2% | 32,3% |
| Novembre | 18.564 | 18.126 | 17.341 | 26.401 | 25.879 | 26.117 | 44.965 | 44.005 | 43.458 |
| Part time | 9.222 | 8.870 | 9.187 | 5.428 | 5.382 | 6.034 | 14.650 | 14.252 | 15.221 |
| Full time | 9.337 | 9.226 | 8.145 | 20.970 | 20.491 | 20.077 | 30.307 | 29.717 | 28.222 |
| N.d. | 5 | 30 | 9 | 3 | 6 | 6 | 8 | 36 | 15 |
| Inc. % part time | 49,7% | 48,9% | 53,0% | 20,6% | 20,8% | 23,1% | 32,6% | 32,4% | 35,0% |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 16 Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente per motivo della cessazione.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|---------|---------|---------|
| Gennaio-novembre | 458.249 | 542.650 | 541.679 |
| Lic. disciplinari | 9.968 | 10.677 | 10.616 |
| Lic. economici individuali | 14.014 | 21.301 | 18.752 |
| Lic. collettivi | 915 | 1.292 | 1.656 |
| Altre cess. con diritto alla Naspi | 22.370 | 26.126 | 26.954 |
| Dimissioni | 157.409 | 187.273 | 183.330 |
| Fine termine | 238.749 | 282.556 | 287.462 |
| Altro | 14.824 | 13.425 | 12.909 |
| Novembre | 47.622 | 50.082 | 52.362 |
| Lic. disciplinari | 913 | 907 | 874 |
| Lic. economici individuali | 2.067 | 1.782 | 1.721 |
| Lic. collettivi | 164 | 175 | 144 |
| Altre cess. con diritto alla Naspi | 2.085 | 2.028 | 1.999 |
| Dimissioni | 14.947 | 13.995 | 13.961 |
| Fine termine | 26.324 | 30.056 | 32.687 |
| Altro | 1.122 | 1.139 | 976 |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 17 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per caratteristiche anagrafiche

| | Assunzioni | | | Saldo | | |
|-------------------------|------------|---------|---------|--------|--------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Gennaio-novembre | 510.081 | 588.038 | 589.901 | 51.832 | 45.388 | 48.222 |
| Donne | 207.460 | 247.666 | 244.803 | 22.289 | 16.679 | 19.625 |
| Uomini | 302.621 | 340.372 | 345.098 | 29.543 | 28.709 | 28.597 |
| Italiani | 364.854 | 417.620 | 408.567 | 33.033 | 22.644 | 23.817 |
| Stranieri | 145.227 | 170.418 | 181.334 | 18.799 | 22.744 | 24.405 |
| Giovani (15-29 anni) | 192.219 | 224.613 | 229.654 | - | - | - |
| Adulti (30-54 anni) | 261.644 | 296.369 | 290.382 | - | - | - |
| Senior (>54 anni) | 56.218 | 67.056 | 69.865 | - | - | - |
| Novembre | 44.965 | 44.005 | 43.458 | -2.657 | -6.077 | -8.904 |
| Donne | 18.564 | 18.126 | 17.341 | -1.014 | -3.097 | -4.614 |
| Uomini | 26.401 | 25.879 | 26.117 | -1.643 | -2.980 | -4.290 |
| Italiani | 32.833 | 31.230 | 29.883 | -980 | -3.211 | -4.677 |
| Stranieri | 12.132 | 12.775 | 13.575 | -1.677 | -2.866 | -4.227 |
| Giovani (15-29 anni) | 17.399 | 17.143 | 17.347 | - | - | - |
| Adulti (30-54 anni) | 23.062 | 22.368 | 21.475 | - | - | - |
| Senior (>54 anni) | 4.504 | 4.494 | 4.636 | - | - | - |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 18 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel settore privato. Confronto 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per provincia

| | Assunzioni | | | Saldo | | |
|-------------------------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Gennaio-novembre | 510.081 | 588.038 | 589.901 | 51.832 | 45.388 | 48.222 |
| Belluno | 19.968 | 21.537 | 21.471 | 603 | -2.522 | -1.803 |
| Padova | 75.721 | 85.623 | 84.972 | 9.871 | 9.469 | 9.474 |
| Rovigo | 27.998 | 28.415 | 28.527 | 3.602 | 2.944 | 2.846 |
| Treviso | 75.501 | 83.334 | 79.381 | 8.089 | 6.960 | 6.933 |
| Venezia | 114.103 | 148.497 | 154.465 | 8.468 | 9.687 | 10.054 |
| Verona | 132.049 | 147.134 | 149.276 | 13.680 | 12.470 | 14.179 |
| Vicenza | 64.741 | 73.498 | 71.809 | 7.519 | 6.380 | 6.539 |
| Novembre | 51.722 | 50.136 | 50.752 | -20.050 | -21.873 | -17.800 |
| Belluno | 1.731 | 1.510 | 1.699 | -1.139 | -1.393 | -1.390 |
| Padova | 8.334 | 8.371 | 8.707 | 790 | 801 | 1.547 |
| Rovigo | 2.420 | 2.222 | 2.729 | -360 | -561 | -91 |
| Treviso | 8.031 | 7.883 | 7.896 | -3.162 | -2.523 | -1.310 |
| Venezia | 11.430 | 11.148 | 10.739 | -8.305 | -9.689 | -10.010 |
| Verona | 12.503 | 11.829 | 11.803 | -7.915 | -8.600 | -7.025 |
| Vicenza | 7.273 | 7.173 | 7.179 | 41 | 92 | 479 |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 19 Veneto. Posizioni di lavoro dipendente privato. Confronto gennaio-novembre 2021-2023.
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato per settore

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-----------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Assunzioni | Saldo | Assunzioni | Saldo | Assunzioni | Saldo |
| Totale | 510.081 | 51.832 | 588.038 | 45.388 | 589.901 | 48.222 |
| Agricoltura | 68.529 | 4.025 | 65.529 | 5.312 | 65.621 | 7.822 |
| Industria | 137.505 | 18.873 | 156.203 | 22.870 | 149.873 | 17.546 |
| Made in Italy | 42.743 | 3.415 | 49.292 | 5.414 | 46.737 | 4.870 |
| - Ind. alimentari | 17.901 | 2.159 | 18.802 | 1.711 | 19.280 | 2.897 |
| - Ind. tessile-abb. | 8.405 | -430 | 9.649 | 472 | 9.458 | 574 |
| - Ind. conciaria | 2.162 | 18 | 2.734 | 103 | 2.159 | -148 |
| - Ind. calzature | 2.842 | 205 | 4.329 | 1.092 | 3.356 | 23 |
| - Legno/mobilio | 6.016 | 648 | 6.941 | 559 | 5.854 | 146 |
| - Occhialeria | 1.880 | 157 | 2.414 | 475 | 2.325 | 643 |
| Metalmeccanico | 43.672 | 6.949 | 50.604 | 8.504 | 46.673 | 5.131 |
| - Prod. metallo | 22.168 | 3.095 | 24.328 | 3.265 | 22.177 | 1.687 |
| - Apparecchi meccanici | 14.015 | 2.250 | 17.036 | 3.642 | 16.933 | 3.211 |
| - Macchine elettriche | 5.172 | 1.053 | 6.322 | 1.064 | 5.013 | 155 |
| - Mezzi di trasporto | 2.317 | 551 | 2.918 | 533 | 2.550 | 78 |
| Altre industrie | 11.527 | 1.807 | 13.392 | 1.662 | 11.427 | 148 |
| - Ind. chimica-plastica | 6.068 | 1.186 | 6.815 | 929 | 5.647 | -159 |
| - Ind. farmaceutica | 679 | 109 | 820 | 96 | 935 | 241 |
| Utilities | 3.485 | 722 | 3.486 | 425 | 3.484 | 551 |
| Costruzioni | 36.078 | 5.980 | 39.429 | 6.865 | 41.552 | 6.846 |
| Servizi | 304.047 | 28.934 | 366.306 | 17.206 | 374.407 | 22.854 |
| Comm.-tempo libero | 135.905 | 10.056 | 179.195 | 3.463 | 187.035 | 8.125 |
| - Commercio dett. | 30.254 | 3.829 | 36.694 | 1.753 | 39.614 | 3.339 |
| - Servizi turistici | 105.651 | 6.227 | 142.501 | 1.710 | 147.421 | 4.786 |
| Ingresso e logistica | 57.070 | 8.028 | 61.971 | 5.761 | 60.919 | 5.895 |
| - Comm. ingrosso | 20.606 | 3.076 | 24.109 | 3.329 | 24.967 | 4.129 |
| - Trasporti e magazz. | 36.464 | 4.952 | 37.862 | 2.432 | 35.952 | 1.766 |
| Servizi finanziari | 2.916 | -109 | 3.136 | 78 | 3.310 | -63 |
| Terziario avanzato | 25.756 | 4.396 | 28.275 | 3.729 | 31.586 | 3.063 |
| - Editoria e cultura | 6.689 | 139 | 6.611 | 240 | 11.183 | 52 |
| - Servizi informatici | 6.457 | 1.521 | 7.239 | 1.334 | 6.669 | 1.060 |
| - Attività professionali | 11.868 | 2.647 | 13.498 | 1.929 | 12.882 | 1.901 |
| Servizi alla persona | 41.070 | 2.778 | 46.785 | 1.453 | 45.355 | 3.364 |
| - Istruzione | 7.989 | 538 | 9.111 | 138 | 7.994 | 535 |
| - Sanità/servizi sociali | 17.482 | 1.185 | 19.996 | 718 | 18.802 | 1.229 |
| Altri servizi | 41.330 | 3.785 | 46.944 | 2.722 | 46.202 | 2.470 |
| - Supporto alle imprese | 11.916 | 835 | 12.848 | 738 | 12.967 | 848 |
| - Servizi di pulizia | 20.844 | 1.821 | 23.450 | 717 | 22.599 | 688 |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Tab. 20 Veneto. Settore privato. Confronto 2021-2023.
Attivazione e saldi di missioni in somministrazione

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Attivazioni | Saldo | Attivazioni | Saldo | Attivazioni | Saldo |
| TOTALE (gen-ott) | 122.987 | 14.805 | 133.040 | 1.220 | 118.285 | 579 |
| Gennaio | 10.415 | 1.395 | 15.196 | 1.756 | 13.590 | 549 |
| Febbraio | 9.035 | 1.635 | 11.847 | 1.123 | 10.651 | 1.033 |
| Marzo | 10.623 | 3.454 | 13.110 | 1.463 | 11.691 | 934 |
| Aprile | 10.317 | 2.375 | 13.412 | -666 | 11.088 | -1.651 |
| Maggio | 12.084 | 1.935 | 15.027 | 1.698 | 12.653 | 1.878 |
| Giugno | 14.042 | 3.369 | 13.642 | 1.291 | 12.180 | 1.278 |
| Luglio | 13.199 | 529 | 12.878 | -1.665 | 11.996 | -644 |
| Agosto | 10.467 | -3.481 | 8.958 | -3.084 | 8.115 | -3.248 |
| Settembre | 16.539 | 3.541 | 14.465 | 1.208 | 13.168 | 481 |
| Ottobre | 16.266 | 53 | 14.505 | -1.904 | 13.153 | -31 |
| Novembre | 15.009 | 4.222 | 12.629 | 1.558 | - | - |
| Dicembre | 9.222 | -6.450 | 8.195 | -6.419 | - | - |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Come di consueto, il ritardo strutturale delle comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro in somministrazione consente di osservare i dati aggiornati per questa tipologia contrattuale con riferimento ai primi dieci mesi del 2023 (tab. 21). Nell'intero periodo in esame le missioni attivate presso aziende utilizzatrici localizzate in Veneto sono state complessivamente 118.300 (-11% rispetto al 2022); le assunzioni relative

all'ultimo mese osservato sono state circa 13.200 (-9% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente). Il bilancio dell'intero periodo è positivo (+580) ma risulta inferiore a quello dell'anno precedente (+1.200); tuttavia il saldo registrato ad ottobre, prossimo allo zero, è più favorevole di quello dell'analogo mese del 2022 (-1.900).

Tab. 21 Veneto. Flussi di Did. Confronto gennaio-novembre 2021-2023

| Disoccupati | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|----------------------|------------|--------|-------------|------------|--------|-------------|------------|--------|---------|
| | Inoccupati | Totale | Disoccupati | Inoccupati | Totale | Disoccupati | Inoccupati | Totale | |
| TOTALE | 102.225 | 15.190 | 117.415 | 117.868 | 13.258 | 131.126 | 119.605 | 12.391 | 131.996 |
| Donne | 60.756 | 8.279 | 69.035 | 70.047 | 7.373 | 77.420 | 68.960 | 6.674 | 75.634 |
| Uomini | 41.469 | 6.911 | 48.380 | 47.821 | 5.885 | 53.706 | 50.645 | 5.717 | 56.362 |
| Italiani | 78.773 | 12.369 | 91.142 | 89.997 | 10.357 | 100.354 | 89.093 | 9.126 | 98.219 |
| Stranieri | 23.452 | 2.821 | 26.273 | 27.871 | 2.901 | 30.772 | 30.512 | 3.265 | 33.777 |
| Giovani (15-29 anni) | 30.645 | 11.839 | 42.484 | 35.819 | 10.404 | 46.223 | 37.634 | 9.490 | 47.124 |
| Adulti (30-54 anni) | 55.826 | 2.631 | 58.457 | 63.499 | 2.194 | 65.693 | 62.743 | 2.236 | 64.979 |
| Senior (>54 anni) | 15.754 | 720 | 16.474 | 18.550 | 660 | 19.210 | 19.228 | 665 | 19.893 |
| Belluno | 4.747 | 535 | 5.282 | 4.875 | 516 | 5.391 | 4.882 | 462 | 5.344 |
| Padova | 17.838 | 3.606 | 21.444 | 19.526 | 3.162 | 22.688 | 19.464 | 2.931 | 22.395 |
| Rovigo | 5.384 | 728 | 6.112 | 5.757 | 628 | 6.385 | 5.802 | 638 | 6.440 |
| Treviso | 16.459 | 2.903 | 19.362 | 18.984 | 2.323 | 21.307 | 19.235 | 2.302 | 21.537 |
| Venezia | 21.628 | 2.158 | 23.786 | 26.027 | 2.131 | 28.158 | 26.991 | 1.818 | 28.809 |
| Verona | 20.559 | 2.249 | 22.808 | 25.447 | 1.925 | 27.372 | 25.450 | 1.761 | 27.211 |
| Vicenza | 15.610 | 3.011 | 18.621 | 17.252 | 2.573 | 19.825 | 17.781 | 2.479 | 20.260 |

Fonte: ns. elab. su dati Silv, aggiornamento all'11 dicembre 2023

Gli ingressi in condizione di disoccupazione nei primi undici mesi del 2023 sono stati complessivamente 132.000, appena al di sopra dello stesso periodo dell'anno precedente grazie all'aumento delle Did rilasciate dai disoccupati veri e propri (119.600, +2%) – ovvero la principale componente dei disponibili iscritti ai Centri per l'impiego della regione – contrapposto alla riduzione degli ingressi in disoccupazione per gli inoccupati (-7%).

Per alcuni sottogruppi di utenti, l'aumento degli ingressi complessivi in disoccupazione nel periodo gennaio-novembre 2023 è più marcato rispetto al 2022: si tratta degli uomini (+5%), degli stranieri (+10%) e dei senior (+4%). Incrementi analoghi si osservano anche limitatamente ai disoccupati veri e propri, i quali segnano inoltre una crescita più consistente nei rilasci di Did tra gli under 30 (+5%). Per quanto riguarda gli inoccupati, le Did rilasciate risultano in contrazione per entrambi i generi, soprattutto per le donne (-10% contro il -3% degli uomini), mentre mostrano un incremento tra gli stranieri (+13%).

La stabilità dei flussi di ingresso in disoccupazione registrata a livello regionale si osserva anche nelle singole province, con variazioni minime sull'anno precedente. A Venezia e Verona si rileva un piccolo aumento negli ingressi complessivi (di poco superiore al 2%) associato al diverso cadenzamento della stagione estiva. Le Did rilasciate da inoccupati risultano in contrazione in tutte le province della regione.

Imprese

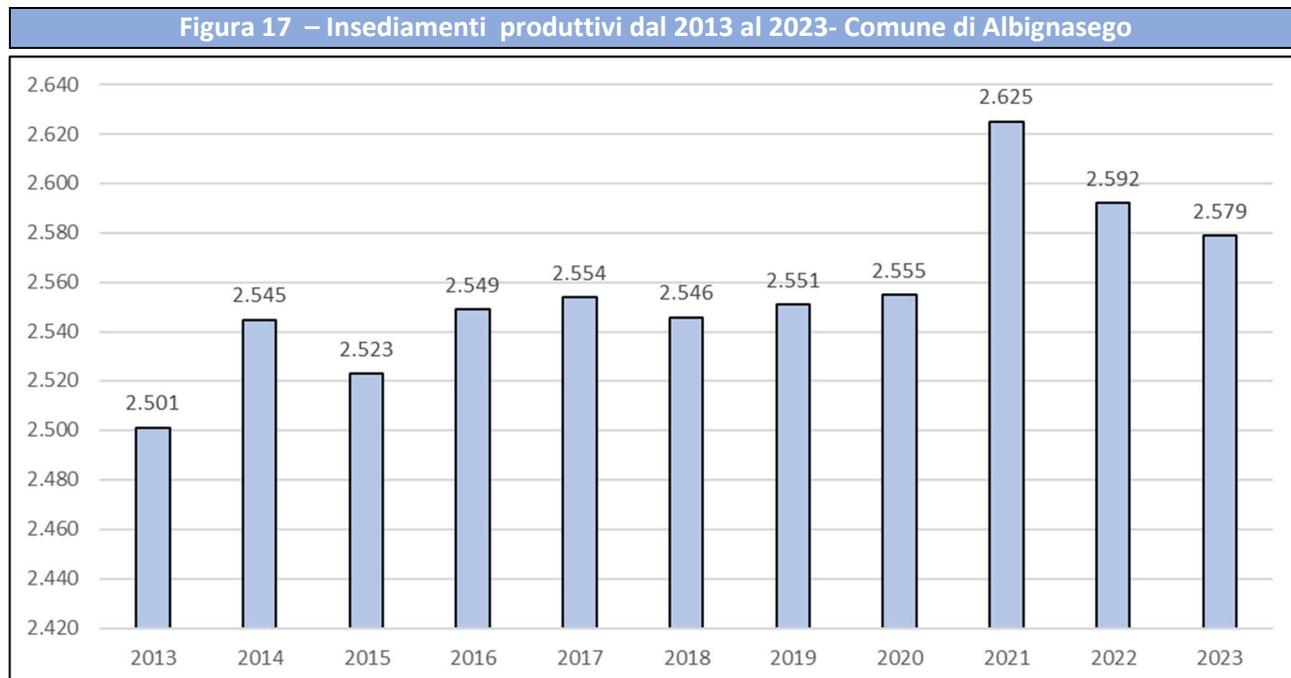
Se il 2023 era iniziato per l'economia mondiale con molti problemi dal lato dell'offerta e legati ai prezzi elevati dell'energia, alla fine dell'anno si misura una crescita modesta soprattutto per la frenata della domanda, sulla quale stanno pesando le politiche monetarie di segno restrittivo adottate dalla maggior parte delle banche centrali. Il Fondo Monetario Internazionale prevede una crescita globale del 3,0% nel 2023 e 2,9% nel 2024. Per l'Area Euro la previsione è di un aumento del PIL del 0,6% nel 2023 e 1,2% nel 2024. In tale scenario, Prometeia fornisce una stima tendenziale per il 2023 del Prodotto Interno Lordo italiano del 0,7%, appena inferiore rispetto a quanto prospettato nella Nota di Aggiornamento al DEF, che prevede un +0,8%. Per il

Veneto la stima di crescita è pari al +0,8% nel 2023. Per i consumi delle famiglie e per gli investimenti fissi lordi in Veneto è stimata una crescita, rispettivamente, dell'1,8% e del 0,9% sempre per lo stesso anno. Per il 2024 Prometeia prevede una crescita dello 0,4% per l'economia nazionale e dello 0,5% per quella veneta.

Per quanto riguarda le imprese in uno scenario caratterizzato da tensioni geopolitiche, il quarto trimestre 2023 si chiude con una leggera riduzione del numero di imprese attive in Veneto: le imprese venete a fine 2023 scendono sotto la soglia delle 422 mila unità e nel periodo ottobre-dicembre 2023 si registra un calo del -0,7% rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, in linea con quanto avvenuto in ambito nazionale (-0,6%). La crescita delle società di capitali (+2,7%) non riesce a compensare le riduzioni delle altre tipologie di attività (società di persone -2,7% e ditte individuali -1,6%). La riduzione di imprese attive con sede in Veneto interessa tutti i macro settori economici e risulta più accentuata nel comparto agricolo e in quello industriale. Nei servizi i comparti più dinamici, in termini di crescita imprenditoriale, sono quelli legati alle attività finanziarie (+3,7%) e imprenditoriali (+1,9%), mentre registrano un saldo negativo le attività del commercio (-2,3%), dei trasporti (-1,3%) e del turismo-ristorazione (-1,1%).

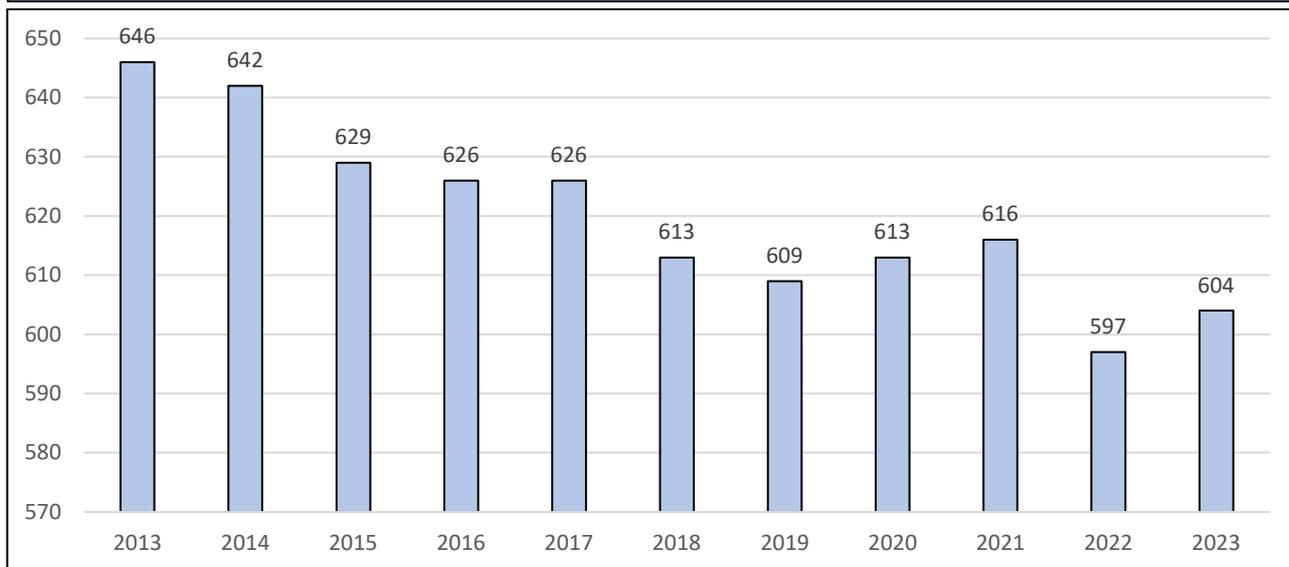
In questo contesto possiamo affermare che:

- Il Comune di Albignasego per quanto riguarda gli insediamenti produttivi registra nel 2023 2.579 imprese attive, le imprese femminili sono 385;
- Il Comune di Casalserugo registra nel 2023 604 imprese attive, le imprese femminili sono 110;
- Il Comune di Maserà di Padova registra nel 2023 900 imprese attive, le imprese femminili sono 128.



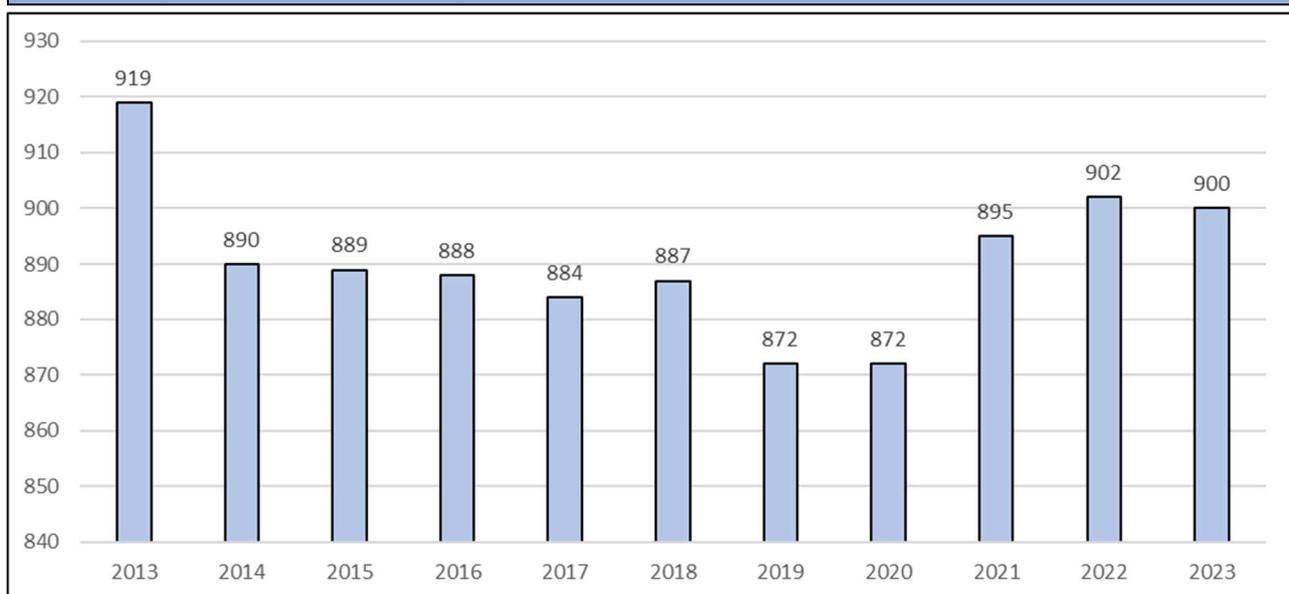
Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 18 – Insedimenti produttivi dal 2013 al 2023 - Comune di Casalserugo



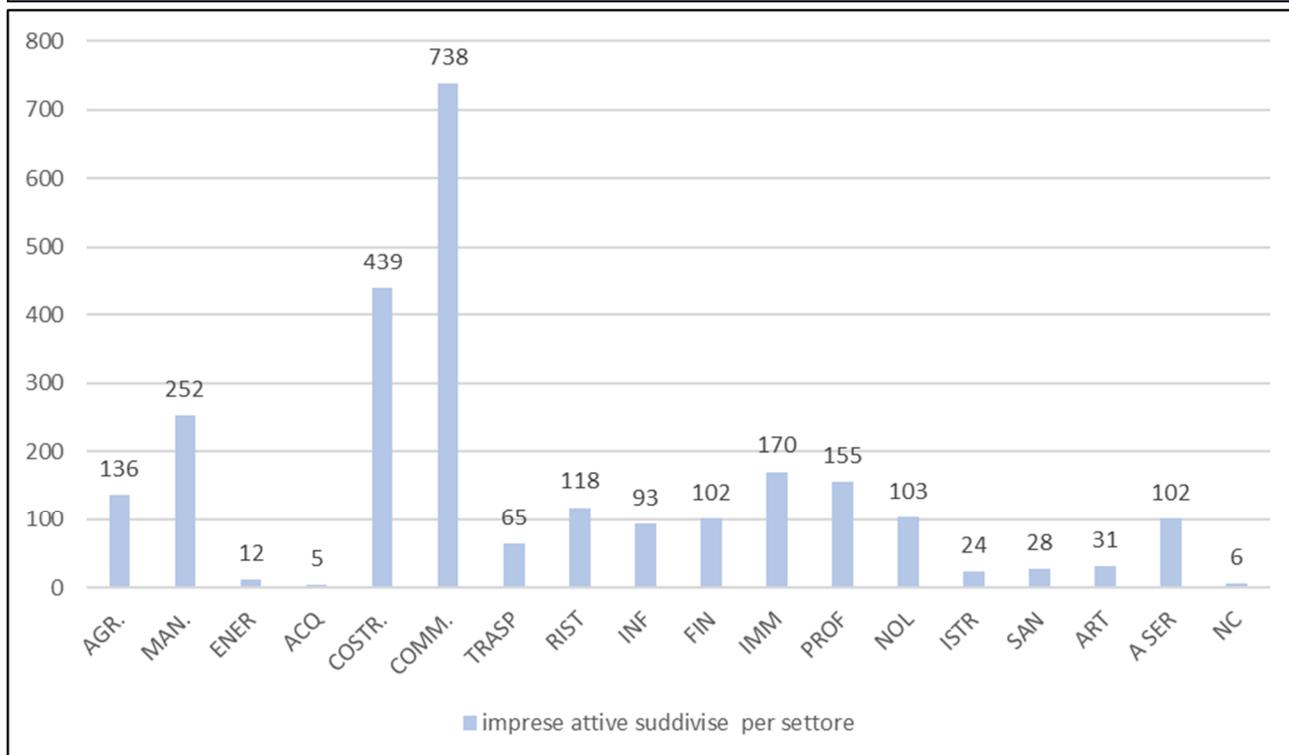
Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 19 – Insedimenti produttivi dal 2013 al 2023 - Comune di Maserà di Padova



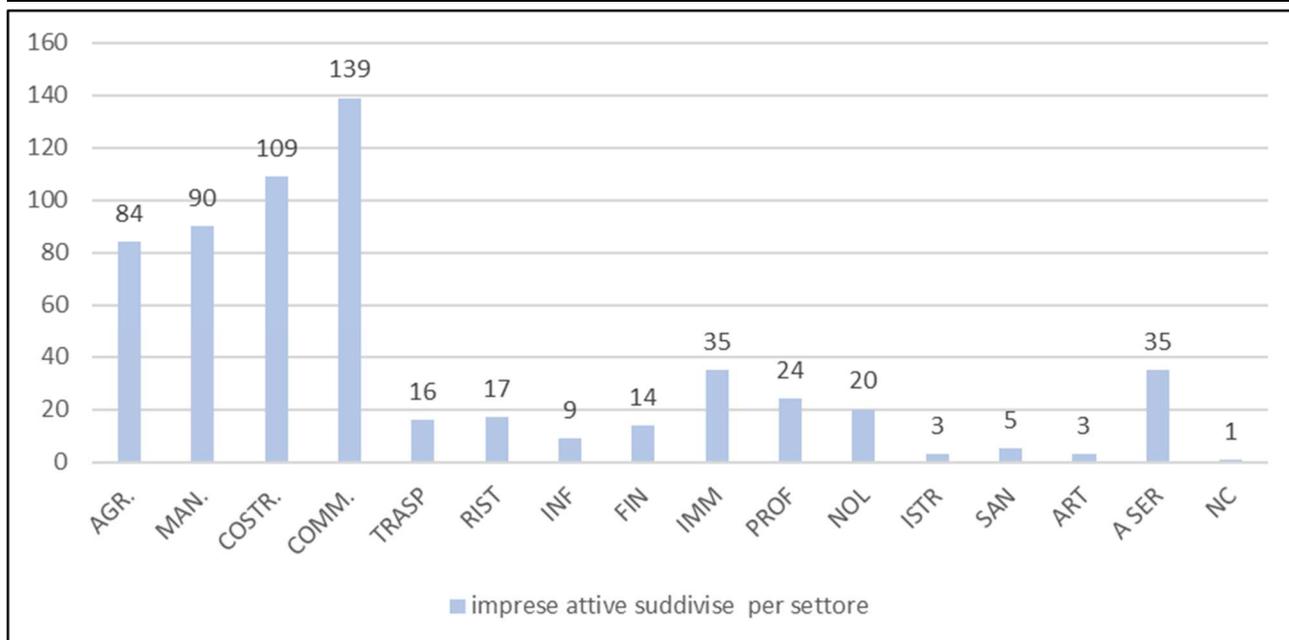
Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 20 – Comune di Albignasego Imprese attive al 31/12/2023



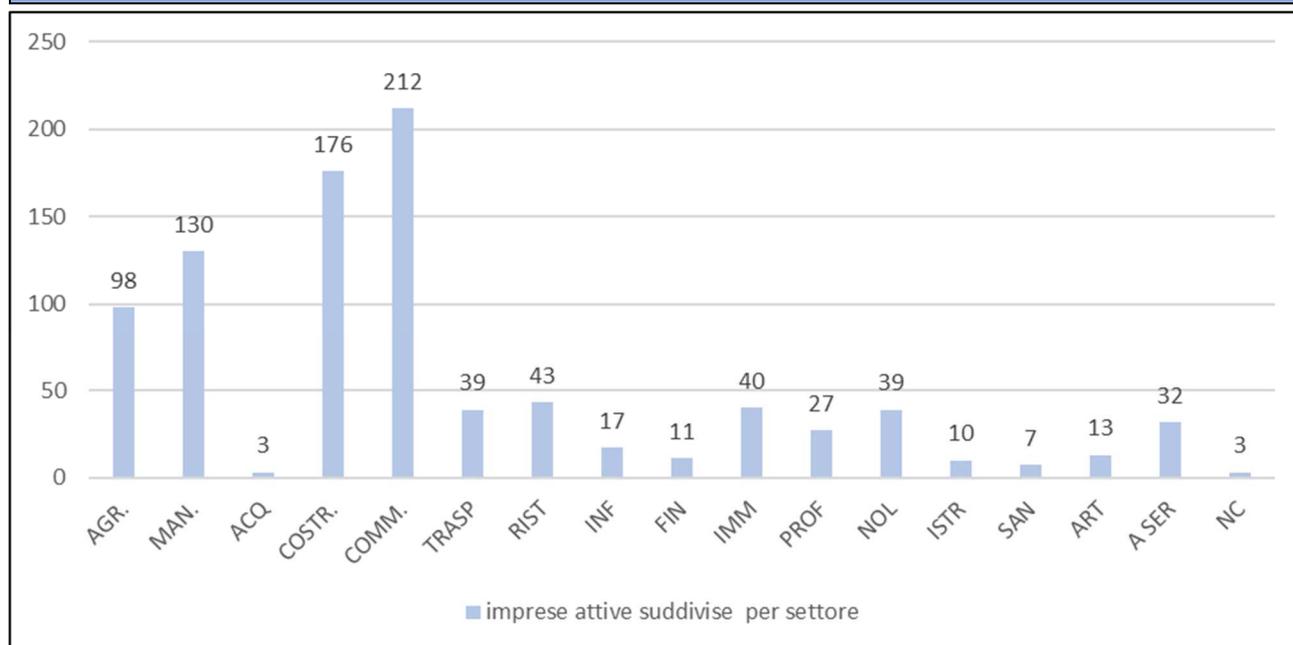
Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 21 – Comune di Casalserrugò Imprese attive al 31/12/2023



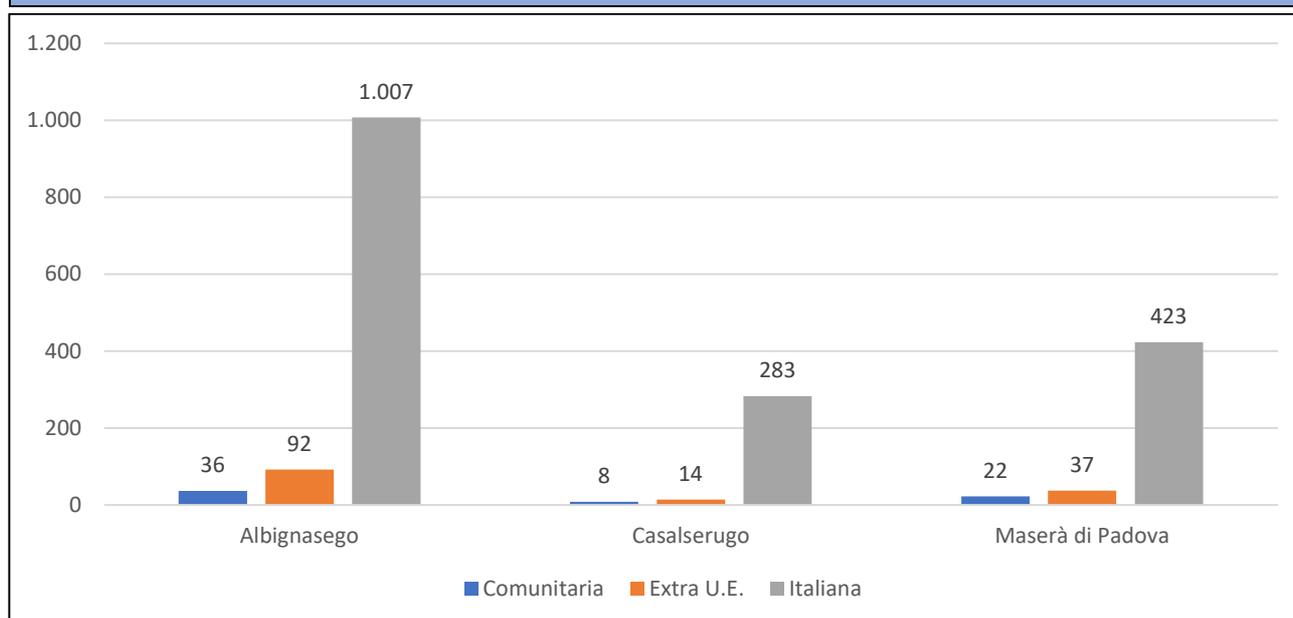
Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 22 – Comune di Maserà di Padova Imprese attive al 31/12/2023



Fonte: Camera di Commercio di Padova

Figura 23 – Imprenditori attivi divisi per nazionalità operanti nel territorio dell'Unione dei Comuni Pratiarcati



Fonte: Camera di Commercio di Padova

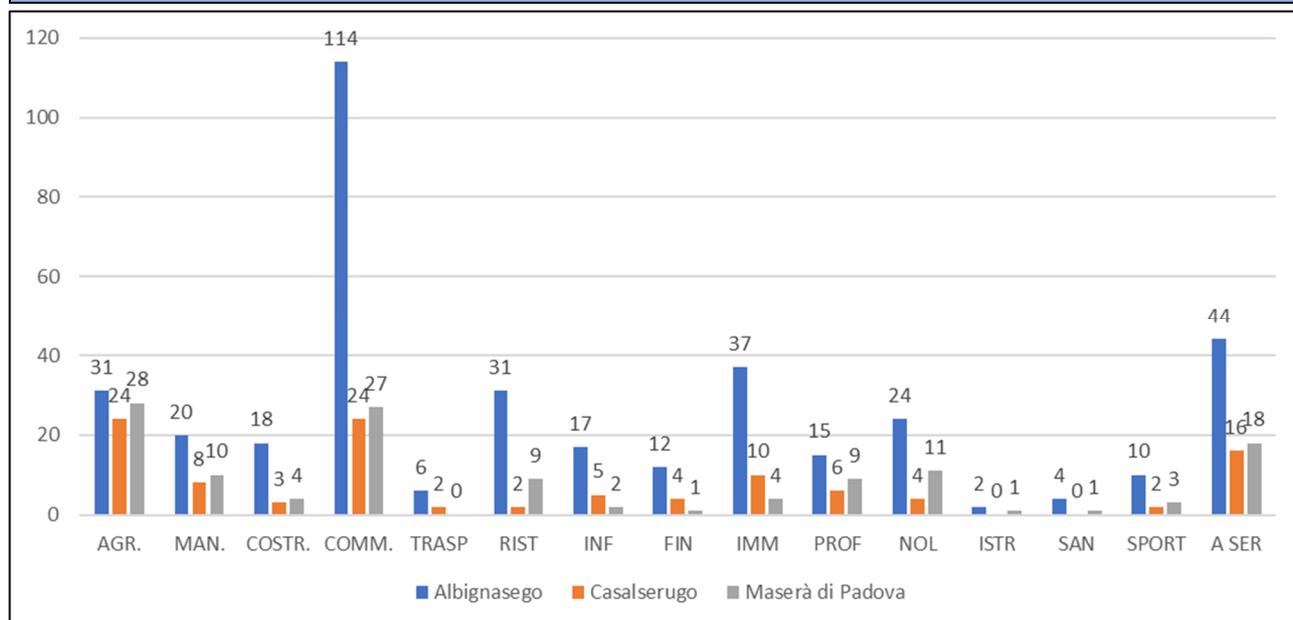
L'imprenditoria femminile

Nel Comune di Albignasego le imprese femminili al 30.12.2023 risultano 385, ed il settore in cui la componente femminile è più rappresentativa è quello del commercio (29,61%), seguono altre attività di servizi (11,43%) e l'attività immobiliare (9,61%).

Nel Comune di Casalserugo le imprese femminili al 30.12.2023 risultano 110, ed il settore in cui la componente femminile è più rappresentativa è quello dell'agricoltura insieme al commercio all'ingrosso (21,82%), segue altre attività di servizi (14,55%).

Nel Comune di Maserà di Padova le imprese femminili al 30.12.2023 risultano 128, ed il settore in cui la componente femminile è più rappresentativa è quello dell'agricoltura (22,79%), seguono il commercio (21,09%) ed altre attività di servizi (14,06%)

Figura 24 – Imprenditrici femminili nel territorio dell'Unione dei Comuni Pratiarcati al 31/12/2023



Fonte: Camera di Commercio di Padova

Contesto criminologico

Fonte privilegiata per l'inquadramento del Contesto criminologico è la relazione che viene predisposta semestralmente dalla DIA. L'ultima relazione pubblicata è quella del 2° semestre 2022. Dalla relazione emerge che la Regione Veneto vanta un'area economica altamente produttiva, caratterizzata dalla presenza di numerose realtà industriali, per lo più manifatturiere e di imprese impegnate nel settore turistico-alberghiero e dell'intrattenimento. L'economia regionale, nonostante la forte frenata del PIL determinata dal biennio pandemico e l'elevata incertezza causata dalle tensioni geopolitiche e dai forti rincari delle materie prime, in particolar modo quelle energetiche, ha visto una crescita in tutti i settori. La posizione geografica pone il territorio in un punto economicamente strategico dove il binomio economia/infrastrutture costituisce il volano per realizzare un pieno sviluppo strutturato delle imprese. La recente apertura di un ulteriore tratto della Superstrada a pedaggio Pedemontana Veneta, oltre che favorire lo sviluppo commerciale di aree produttive ubicate a margine delle grandi vie di comunicazione, è destinata a rendere ancora più efficiente quest'ultima infrastruttura alimentando nuovi investimenti. Parallelamente proseguono i lavori di realizzazione del progetto ferroviario "Alta Capacità/ Alta Velocità" Verona-Padova che è parte della più ampia infrastruttura di collegamento Venezia-Torino. Gli esiti delle attività investigative condotte negli ultimi anni confermano come il Veneto, fortemente industrializzato, vivace, produttivo e in ripresa economica, sia in grado di polarizzare e attrarre costantemente gli interessi delle organizzazioni criminali che, operando con proprie dimensioni imprenditoriali, tentano di intercettare nuove opportunità di business. Particolare attenzione meritano in tal senso anche i prossimi Giochi olimpici e Paraolimpici di Milano e Cortina del 2026, la cui organizzazione richiede un notevole impiego di risorse rientranti nel PNRR che, se da un lato costituisce un'ulteriore occasione di rilancio economico per il territorio, dall'altro, potrebbe rappresentare un'allettante opportunità per le organizzazioni criminali più strutturate.

Nel senso, il Procuratore Capo della Procura Distrettuale Antimafia di Venezia, Bruno CHERCHI, ha dichiarato: *"Ormai in Veneto c'è una presenza radicata della criminalità organizzata che permea, da tempo, ogni settore imprenditoriale senza distinzione di settori merceologici. Abbiamo elementi per rilevare che soggetti riconducibili alla criminalità organizzata sono presenti praticamente ovunque, dall'edilizia allo smaltimento di rifiuti, alle attività imprenditoriali più complesse e organizzate. Su questo sicuramente gioca un ruolo determinante la scarsa attenzione culturale del problema dell'infiltrazione mafiosa negli ambienti socio-economici, che non significa necessariamente "connivenza" ma che di fatto si tramuta sia in un inquinamento del vivere quotidiano sia nella mancata presa di coscienza reale della società civile e dei suoi organi rappresentativi"*.

Tale contesto territoriale è risultato già da tempo appetibile per le consorterie mafiose. Nel senso, la presenza della 'ndrangheta attiva nel settore degli stupefacenti, delle estorsioni e del riciclaggio è testimoniata dagli esiti delle note inchieste "Fiore Reciso"(2014-2018), "Terry", "Camaleonte", "Avvoltoio", "Hope", "Taurus" e "Isola Scaligera" conclusa nel luglio 2020 con l'esecuzione a Verona e in altre regioni d'Italia di alcune ordinanze a carico degli appartenenti alle cosche GERACE-ALBANESE-NAPOLI-VERSACE che ha documentato la presenza e svelato il modus operandi tipico di un locale di 'ndrangheta.

In particolare, con l'operazione "Fiore reciso" è invece emersa la capacità crimino- affaristica-imprenditoriale degli esponenti di 'ndrangheta, preferendo alle forme tradizionali di intimidazione la tessitura di una rete relazionale in grado di coinvolgere professionisti, imprenditori e funzionari pubblici. Gli ulteriori sviluppi dell'inchiesta hanno consentito alla DIA di eseguire nel territorio padovano, lo scorso semestre, una misura di prevenzione patrimoniale carico di un uomo di fiducia della cosca GIGLIO di Strongoli (KR).

Recente conferma nel semestre è data dagli esiti dell'operazione "Valpolicella2" conclusa dalla DIA di Padova unitamente alla Guardia di finanza che ha consentito di disarticolare un sodalizio criminale di tipo 'ndranghetista, stanziale a Verona, e dedito alla commissione di plurimi reati economico-finanziari.

Analogamente, anche la criminalità campana ha fatto registrare nel corso degli anni la propria operatività nel territorio veneto. L'operazione "Piano B" ha messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI. Nel semestre alcune dichiarazioni rese da un collaboratore di giustizia in sede dibattimentale hanno delineato le dinamiche logistiche e organizzative del gruppo in argomento che, all'epoca dei fatti, assicurava una stabile presenza di "referenti di zona", in grado di fornire l'adeguato apporto criminale ogni qualvolta vi fosse un'attivazione da parte dei boss di Casal di Principe.

Già l'indagine "At Last"91, del febbraio 2019, aveva disvelato come il clan dei CASALESI fosse dedito alla commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio con lo stesso modus operandi adottato nella Regione d'origine.

L'operatività della criminalità pugliese è stata documentata da altre attività investigative. In particolare a Verona risulta attiva nel traffico di droga una proiezione del clan DI COSOLA di Bari, oltre alla presenza di pregiudicati foggiani e brindisini attivi nella commissione di "reati predatori". Ulteriori indagini, condotte nel recente passato, avevano disvelato la presenza di soggetti, collegati a famiglie siciliane, dediti al riciclaggio di capitali tramite investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente, è stato confermato il forte interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell'economia legale mediante la commissione di rilevanti frodi fiscali, nonché di quelle catanesi come emerso dagli esiti dell'operazione "Al Pacino" (2021), che aveva rilevato l'esistenza di un'associazione per delinquere finalizzata alla commissione di truffe e costituita da un soggetto già noto in altri contesti investigativi per i legami con la famiglia MAZZEI di Catania. Costante risulta altresì l'interesse della criminalità, anche al di fuori dall'ambito mafioso, nel perseguire l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico-finanziari e di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici. Inoltre, per frequenza di casi e valore complessivo, è da evidenziare il trend in crescita negli ultimi anni delle frodi all'IVA, perpetrate spesso mediante l'utilizzo di società cartiere.

Nel territorio sono presenti gruppi strutturati di matrice etnica o multi-etnica, in prevalenza, albanesi, nordafricani e nigeriani, romeni e bulgari, maghrebini, cinesi, filippini, senegalesi e gambiani, attivi principalmente nel traffico e nello spaccio di droga. Nel semestre si annovera l'arresto, eseguito a Padova il 1° ottobre 2022, di un latitante nigeriano appartenente al CULT MAPHITE già condannato nell'ambito del processo scaturito dall'operazione "Maphite- bibbia verde".

Da ultimo, merita attenzione l'esito della sentenza relativa all'operazione "Karakatiza", conclusa a Verona dai Carabinieri nel 2014 che ha portato all'arresto di 35 persone, tutte di nazionalità moldava con la sola eccezione di un cittadino russo, risultate componenti di una vasta associazione per delinquere di tipo mafioso con carattere transnazionale e di matrice ex sovietica, operante in tutto il Nord Italia, con base nella provincia scaligera e articolati collegamenti internazionali. Le attività investigative scaturite dal tentato omicidio di un cittadino moldavo, nel 2006 a Verona, hanno disvelato un'organizzazione criminale attiva tra l'altro nel settore delle estorsioni, soprattutto a danno di autotrasportatori connazionali, immigrazione clandestina, tratta di esseri umani, traffico di stupefacenti, furti, rapine. Il provvedimento ha riconosciuto l'associazione mafiosa per la "Mafija Moldava" dei "Vor Vzacone - Ladri nella legge", organizzazione operativa in Veneto e provincia dal 2002 al 2011.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

L'Unione dei Comuni Pratiarcati non è tenuto a compilare la sezione 2.1 Valore pubblico in quanto la sezione è obbligatoria per gli enti con più di 50 dipendenti.

Si rinvia comunque a quanto stabilito nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con deliberazione di consiglio n. 11 del 27/09/2023, nella successiva nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026 di cui alla deliberazione di consiglio n. 17 del 20/12/2023, e nel bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione di consiglio n. 18 del 20/12/2023.

2.2 Sottosezione Performance

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

2.2.1 Obiettivi di Performance

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

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

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per gli obiettivi strutturali o di mantenimento vengono indicati:

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

Per gli obiettivi di sviluppo vengono indicati:

- Obiettivo strategico correlato (riferimento al DUP sezione strategica)
- Obiettivo operativo correlato (riferimento al DUP sezione operativa)
- Settore associato

- Responsabile di Settore
- Descrizione obiettivo
- Obiettivi specifici con le fasi di realizzazione dell'obiettivo
- Indicatori e target
- Operatori coinvolti

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

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2024 sono integralmente riportati nell'Allegato 1.

2.2.2 Obiettivi di accessibilità

Lo scorso 13 gennaio 2024 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 222 del 13 dicembre 2023, pubblicato sulla G.U. n. 9/2024, concernente "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" che detta nuove disposizioni finalizzate a garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità.

In seguito a detta normativa, e precisamente ai sensi dell'art. 3 del decreto, le Pubbliche Amministrazioni individuano tra il personale in servizio, nell'ambito del PIAO (così come specificato dalla legge delega) un "dirigente" amministrativo che abbia esperienze sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, che dovrà proporre la definizione degli obiettivi operativi e strategici della performance da inserire nel presente Piano Integrato di attività e organizzazione.

In considerazione della sua specifica formazione ed esperienza sul tema dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, per tale ruolo viene individuato il Responsabile del 2° Settore "Servizi Amministrativi, Risorse Umane e Finanziarie", Rag. Fausto Palmarin.

Inoltre ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Rag. Fausto Palmarin viene individuato, quale Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambito di lavoro, fermo restando che l'Unione dei Comuni Pratiarcati rispetta pienamente gli obblighi assunzionali derivanti dalla normativa vigente.

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 222/2023, le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al RUNTS partecipano alla predisposizione delle proposte che il succitato Responsabile dovrà formulare; pertanto, le medesime associazioni dovranno essere coinvolte nei modi definiti dal Nucleo di Valutazione.

Per quanto sin qui riportato, nel corso dell'anno 2024, al fine di adempiere a quanto stabilito dalla nuova normativa, la programmazione di cui all'allegato 1 dovrà essere integrata.

Nell'espletamento del suo incarico il Rag. Fausto Palmarin si avvarrà della collaborazione dei Responsabili della 3° Settore "Servizi informativi e comunicativi", Floriano Scarin, e del Responsabile del 3° Settore del Comune di Albignasego Ing. Marco Carella, in relazione alla programmazione delle azioni volte a realizzare l'accessibilità ai servizi comunali sotto il profilo, rispettivamente, digitale e fisico.

2.3 Sottosezione Anticorruzione

Nell'Unione dei Comuni Pratiarcati nel corso del 2023 non sono emersi fatti corruttivi o disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono state modificate in modo significativo altre sezioni del PIAO, non sono stati modificati gli obiettivi strategici -confermati nel DUP 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio n. 11 del 27.09.2023, nonché nella nota di aggiornamento al DUP approvata con deliberazione consiliare n. 17 del 20.12.2023.

Avvalendosi della facoltà introdotta dal PNA 2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, questo Ente (che alla data del 31.12.2023 conta n. 24 dipendenti, stesso numero di dipendenti in servizio al 31.12.2022), con deliberazione di Giunta n. 9 del 30.01.2024, ha stabilito di confermare, per l'anno 2024, la sezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta 14 del 28.03.2023, il tutto pubblicato al seguente link: <https://unionepratiarcati.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2352028-piano-integrato-attivita-organizzazione-piao/contenuti/2352032-piano-integrato-attivita-organizzazione-piao>

Con riferimento agli allegati, pubblicati al medesimo link, viene però sostituito l' ALLEGATO 7 "Elenco obblighi di pubblicazione", per aggiornarlo ai nuovi obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contratti pubblici di cui alla delibera Anac n. 264 del 20.06.2023, così come integrata dalla successiva delibera n. 601 del 19.12.2023 e l'ALLEGATO 8 "Contratti pubblici. Eventi rischiosi e misure", per aggiornamento contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023 Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa e dotazione organica
- graduazione delle posizioni organizzative
- altri eventuali interventi ed azioni

3.1.1 Organigramma dell'ente

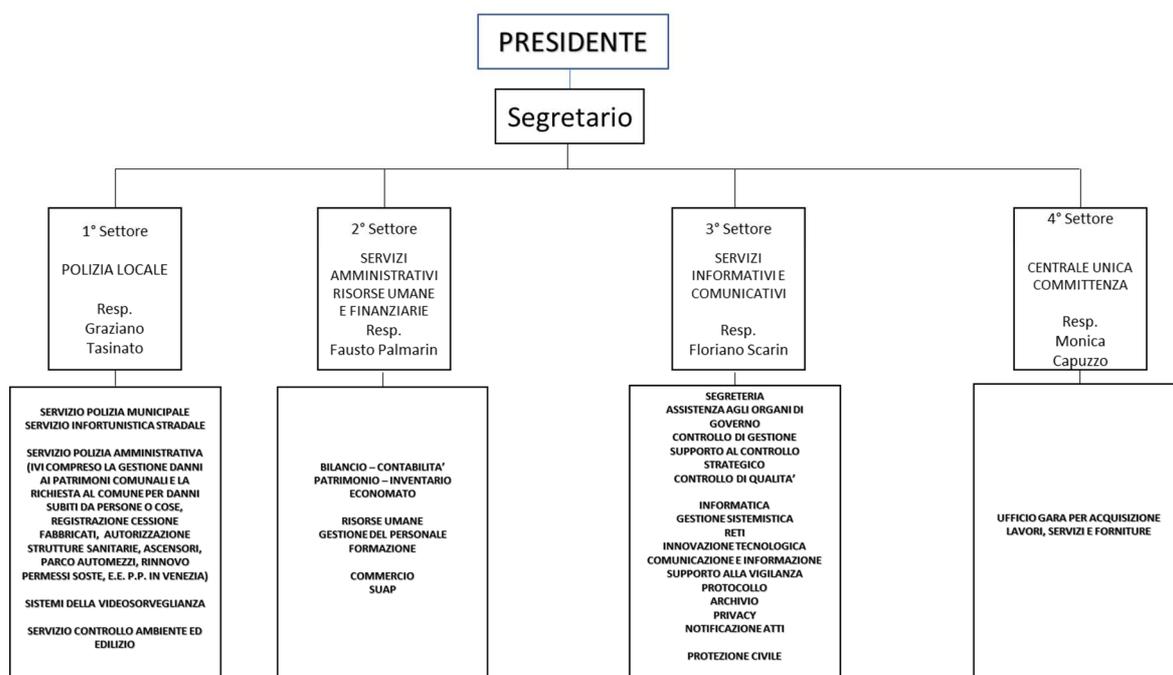
L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde ai Settori ricopribili con posizioni organizzative. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta dell'Unione.

La micro-organizzazione corrisponde alle unità operative e rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative, ossia dei Settori, previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Settore nel rispetto dell'atto di indirizzo e coordinamento della Giunta dell'Unione. Le unità operative comprendono uffici aventi interconnessioni funzionali di competenze verso lo stesso Settore o altri Settori per le quali si valuta l'opportunità di un coordinamento delle attività rivolta anche al raggiungimento di obiettivi comuni.

Sono, attualmente, previsti quattro Settori per aree omogenee di funzioni ed attività, per una gestione e visione uniforme e prospettica delle risorse finanziarie e umane, unitariamente agli strumenti di programmazione strategica dell'ente.



Le funzioni di dettaglio di ciascuna struttura organizzativa (c.d. "funzionigramma") sono definite con deliberazione di Giunta (deliberazione n. 8 del 24/02/2022).

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e dotazione organica

Elevate Qualificazioni

I ruoli di responsabilità all'interno dell'Unione sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

L'attuale disciplina prevede attualmente n. 4 Incarichi di Elevate Qualificazioni delle quali n. 3 prevedono il co-utilizzo con il Comune di Albignasego. Gli incarichi di Responsabile di Settore sono definiti ed attribuiti dal Presidente a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni a tempo indeterminato o al personale assunto con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti, nonché dipendenti inquadrati nella medesima Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni a tempo indeterminato presso altri enti aderenti all'Unione che risultano assegnati in comando o in distacco all'Unione. Per gli incarichi di Responsabile di Settore trova applicazione anche l'art. 23 del CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali

I settori dell'Ente hanno la seguente dimensione di personale (dotazione organica al 01.01.2024) e le seguenti posizioni organizzative in servizio:

| Tabella 23 - Dimensioni di personale e PO per Settore | | | |
|---|------------------------|---|--------|
| Settore | Elevate Qualificazioni | Dipendenti a tempo indeterminato in dotazione | Totale |
| 1° | 1* | 17 | 18* |
| 2° | 1** | 3 | 4 |
| 3° | 1** | 3 | 4 |
| 4° | 1** | 0 | 1 |
| | 4 | 23 | 27 |

* comprensivo di art. 110 comma 1 TUEL

** in coutilizzo dal Comune di Albignasego

Gli incarichi di Elevate Qualificazioni afferenti ai settori 2°- 3° e 4° sono state attribuite a dipendenti del Comune di Albignasego in utilizzo in Unione a seguito di convenzione stipulata tra i due enti. L'incarico di Elevata Qualificazione del 1° Settore è stata attribuita ad un dipendente assunto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL.

Funzioni per specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti (ex art. 84 e 97 del CCNL 16/11/2022).

Ai dipendenti, non titolari di incarico di Elevata Qualificazione, che svolgono compiti di responsabilità, con modalità di attribuzione definite in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono essere attribuiti dei compensi volti a remunerare la maggiore responsabilità. Con il CCI sono stati disciplinati i criteri e gli importi.

Dotazione organica

La dotazione organica dell'ente è articolata in 4 aree professionali, all'interno delle quali sono individuati determinati profili professionali. A ciascun profilo professionale corrispondono una o più posizioni di lavoro:

| Area | Area Amministrativa | Area Polizia Locale | Area Commercio | Area Notificazione atti |
|--|---------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Operatore Esperto | | | | Collaboratore Amministrativo |
| Area Istruttori | | Agente di Polizia locale | Istruttore Amministrativo | |
| | | | Istruttore Servizi Tecnici | |
| Area Funzionari e delle Elevate Qualificazioni | | Specialista di Vigilanza | | |

La dotazione organica al 01.01.2024 articolata per area e profili professionali risulta essere la seguente:

| Area | profilo | Dotazione al 01/01/2024 |
|---|------------------------------|-------------------------|
| Operatore Esperto | Collaboratore Amministrativo | 3 |
| Area Istruttori | Istruttore amministrativo | 2 |
| Area Istruttori | Istruttore servizi tecnici | 1 |
| Area Istruttori | Agente di Polizia Locale | 15 |
| Area dei Funzionari e delle E.Q. | Specialista Vigilanza | 3* |
| | | |
| | totale | 24 |

- di cui n. 1 coperto con art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000

Si riportano di seguito ulteriori dati ed articolazioni relativi al personale dell'ente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2023 (dati estrapolati dalla Relazione del Comitato Unico di Garanzia):

Tabella 24 – Ripartizione Del Personale a tempo indeterminato per Genere ed età nei Livelli Di Inquadramento

| Inquadramento | Classi età | | | | | | | | | | Tot |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|---------|
| | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | |
| | ≤30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | ≤30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | |
| Area degli Operatori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area degli Operatori Esperti | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Area degli Istruttori | 0 | 2 | 5 | 5 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 18 |
| Area dei funzionari e delle E.Q. | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Totale personale | 0 | 2 | 5 | 8 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 23 |
| % sul personale complessivo | 0,00% | 8,70% | 21,74% | 34,78% | 8,70% | 0,00% | 8,70% | 4,35% | 13,04% | 0,00% | 100,00% |

Tabella 25 - Posizioni di responsabilità sia a tempo indeterminato, determinato e in utilizzo parziale remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|----------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Responsabile di Settore | 3* | 17,65 | 1* | 16,67 | 4* | 17,39 |
| Totale personale | 17 | 73,91 | 6 | 26,08 | 23 | 100 |

Tabella 26 - Personale non dirigenziale in servizio a tempo indeterminato suddiviso per livello e titolo di studio

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Diploma | 14 | 82% | 4 | 67% | 18 | 78% |
| Laurea | 3 | 18% | 1 | 17% | 4 | 17% |
| Laurea magistrale | | | 1 | 17% | 1 | 4% |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | 17 | 100% | 6 | 100% | 23 | 100% |
| % sul personale complessivo | 74% | | 26% | | 100% | |

3.1.3 Graduatoria della retribuzione della posizione dei Responsabili di Settore (Titolari di Incarichi di E.Q.)

Rispetto alla graduatoria della retribuzione della posizione dei Responsabili di Settore, è previsto che la pesatura delle responsabilità e del personale attribuito venga effettuata dal NdV secondo i criteri contenuti nel Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e servizi. Il Presidente con proprio atto, definisce la retribuzione di posizione spettante, conseguente alla valutazione espressa dal NdV, nel rispetto delle risorse disponibili.

Ad ogni intervallo di punteggio attribuito la graduatoria corrisponde la seguente retribuzione di posizione:

| Fascia | Punteggio da | Punteggio a | Retribuzione di posizione |
|------------|--------------|-------------|---------------------------|
| 1° Fascia | 51 | 55 | 6.000,00 Euro |
| 2° Fascia | 56 | 60 | 7.000,00 Euro |
| 3° Fascia | 61 | 65 | 8.000,00 Euro |
| 4° Fascia | 66 | 70 | 9.000,00 Euro |
| 5° Fascia | 71 | 75 | 10.000,00 Euro |
| 6° Fascia | 76 | 80 | 11.000,00 Euro |
| 7° Fascia | 81 | 85 | 12.000,00 Euro |
| 8° Fascia | 86 | 90 | 13.000,00 Euro |
| 9° Fascia | 91 | 95 | 14.000,00 Euro |
| 10° Fascia | 96 | 98 | 15.000,00 Euro |
| 11° Fascia | 99 | 100 | 16.000,00 Euro |

Alle Elevate Qualificazioni presenti è stata attribuita la seguente retribuzione di posizione definita a seguito della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione:

| Settore | Punteggio | Retribuzione di posizione |
|---------|-----------|---------------------------|
| 1° | 88 | € 13.000,00 |
| 2° | 85 | € 12.000,00 |
| 3° | 84 | € 12.000,00 |
| 4° | 85 | € 12.000,00 |

3.1.4 Altri eventuali interventi ed azioni

Relativamente alle azioni già previste ed attuate volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella mission istituzionale ed il relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala quanto segue.

1. Contrattazione decentrata integrativa

Per l'anno 2023 è stato sottoscritto l'accordo decentrato di parte economica rinviando la parte giuridica all'inizio dell'anno 2024.

L'Ente intende favorire la creazione di relazioni sindacali orientate alla massima partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni il più possibilmente condivise.

Da segnalare come a seguito dei nuovi contratti integrativi sia stato possibile valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti, ed in particolare dei più meritevoli, potendo procedere ad un incremento degli importi individuali relativi alle funzioni di responsabilità ed a disciplinare le indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e servizio esterno).

2. Progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto funzioni locali

Il blocco delle progressioni economiche orizzontali avvenuto nel 2010, si è protratto sino al 2017 anno in cui è stata attribuita la progressione orizzontale a n. 5 dipendenti. Con il CCNL 21.05.2018 è stato possibile procedere alle progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2023 non sono state previste nuove progressioni.

I CCI di cui sopra hanno disciplinato i criteri e le percentuali di scorrimento per ogni area economica, che hanno determinato la seguente situazione complessiva per il periodo 2017-2023:

| Categ. | 2017 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | Totale progressioni |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| | aventi diritto al 31/12/2017 | progressioni attribuite nel 2017 | aventi diritto al 31/12/2019 | progressioni attribuite nel 2019 | aventi diritto al 31/12/2020 | progressioni attribuite nel 2020 | aventi diritto al 31/12/2021 | progressioni attribuite nel 2021 | aventi diritto al 31/12/2022 | progressioni attribuite nel 2022 | aventi diritto al 31/12/2023 | progressioni attribuite nel 2023 | |
| Area delle EQ | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Area degli Istruttori | 11 | 4 | 10 | 3 | 8 | 2 | 6 | 2 | 8 | 1 | 8 | 0 | 12 |
| Area degli operatori esperti | 1 | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| | 13 | 5 | 11 | 4 | 8 | 2 | 7 | 3 | 10 | 2 | 10 | 0 | 16 |

L'ente dunque, dal 2017 ha registrato n. 16 progressioni economiche all'interno delle Aree.

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile dell'Unione Pratiarcati;
- le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, competenze professionali, piattaforme tecnologiche);
- i contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze ecc.) e il relativo monitoraggio.

3.2.1 Obiettivi correlati al lavoro agile

L'Unione intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e, comunque, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile

Definizioni

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

- "Lavoro agile" (legge del 22 maggio 2017 n. 81.): modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, (...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita presso un luogo collocato al di fuori delle sedi

dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

- “Lavoratore/lavoratrice agile”: il dipendente in servizio, anche a tempo determinato con un contratto pari o superiore ai 12 mesi, presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale.
- “Accordo individuale”: accordo concluso tra il dipendente ed il dirigente del settore a cui è assegnato il/la dipendente.
- “Luogo di lavoro”: spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo preventivamente comunicato) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa.
- “Amministrazione”: Unione dei Comuni Pratiarcati.
- “Dotazione tecnologica”: la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software ecc. forniti dall'amministrazione al dipendente e/o nella sua disponibilità, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa.
- “Profili remotizzabili”: profili professionali in cui sono inquadrati i dipendenti che possono lavorare da remoto, in funzione delle funzioni e delle attività svolte, sulla base dei requisiti organizzativi dell'Unione dei Comuni Pratiarcati.

Profili remotizzabili

Per definire i profili remotizzabili, è stata condotta in tutti i settori dell'Ente un'apposita analisi organizzativa, avente ad oggetto le posizioni di lavoro in essi presenti e quindi le funzioni ed attività afferenti.

| TIPO DI ATTIVITA' | SMART WORKING |
|--|---------------|
| Scarico giornaliero dal portale “Impresainungiorno” delle pratiche in arrivo e lavorazione delle varie comunicazioni pervenute | SI |
| Protocollazione in entrata ed uscita | SI |
| Convocazione di conferenze di servizi interne | SI |
| Risposte telefoniche all'Utenza e non tramite deviazione del telefono fisso d'ufficio sul proprio telefono cellulare | SI |

Nell'ambito delle attività svolte in Unione, esistono servizi che per propria natura non possono essere svolti “da remoto” quali quelli inerenti la vigilanza, la sicurezza e la notificazione degli atti. A tal riguardo, pertanto, tali servizi “non remotizzabili” sono esclusi dalla disciplina del “lavoro agile”.

Accesso al lavoro agile

Per valorizzare i valori di flessibilità e volontarietà, nell'Unione il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consensuale e volontaria.

Il personale inquadrato in profili e posizioni di lavoro remotizzabili può quindi scegliere se attivare tale modalità di lavoro.

Il suddetto personale interessato, anche a part-time, a tempo indeterminato o determinato con contratto almeno di un anno, può presentare richiesta di lavoro agile al proprio Responsabile di settore.

(Si veda Allegato n.8 "Modulo richiesta per svolgimento attività lavorativa in modalità agile)

Il Responsabile di Settore può accogliere la richiesta del personale di svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità agile, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi dei procedimenti previsti dalla normativa vigente, quindi con particolare riguardo al personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office).

Condizionalità

L'accesso alla suddetta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa potrà essere autorizzato nel rispetto delle seguenti condizionalità:

- 1) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- 2) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- 3) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- 5) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- 6) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - a. durata della prestazione: data di inizio e data di fine;
 - b. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - c. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - d. modalità di recesso e casi di giustificato motivo di recesso;
 - e. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- 7) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

Accesso prioritario alla prestazione lavorativa in modalità agile

1. Viene riconosciuta una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile qualora queste richieste vengano presentate da dipendenti che appartengano a una delle seguenti categorie:
 - a) dipendente con figli fino a 12 (dodici) anni;
 - b) dipendente assistente familiare (caregiver) ai sensi dell'art.1, comma 255, della L.205/2017.
2. Le categorie di cui alle lett. a), e b) hanno la stessa priorità.
3. Nel caso in cui i posti disponibili nel Settore organizzativo non consentano la tutela integrale delle situazioni di cui al precedente comma 2, il Responsabile di Settore, salvo non ostini esigenze di carattere organizzativo, sottoscrive accordi individuali in modo da consentire un'alternanza nell'anno tra situazioni individuali ascrivibili a detta casistica.
4. Per i posti disponibili, fatta applicazione delle priorità sopra elencate, verranno utilizzati i seguenti criteri e in tale ordine di priorità:
 - a) stato di gravidanza;
 - b) dipendente con figli di età superiore a 12 (dodici) anni e fino a 14 (quattordici) anni di età (priorità in base al numero dei minori nella suddetta fascia);
 - c) distanza chilometrica tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve, superiore a 20 Km.
5. Viene in ogni caso garantita la prestazione lavorativa in modalità agile ai lavoratori che documentino gravi situazioni di salute, accertate ai sensi dell'art.4, comma 1, L.104/1992, personali, del coniuge e dei parenti conviventi di primo grado, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Settore cui quest'ultimo è assegnato.

Il/la dipendente afferente ad un profilo/posizione remotizzabile presenta la richiesta al proprio Responsabile di Settore.

Nell'accordo vengono definiti:

- 1) la durata dell'accordo (massimo sei mesi, rinnovabile);
- 2) Il riferimento agli specifici obiettivi ed attività contenuti nel Piano Performance del settore di appartenenza ed alla correlata pianificazione/piani di lavoro di dettaglio dell'unità organizzativa in cui il dipendente è collocato, in un'ottica di responsabilizzazione verso il raggiungimento degli stessi;
- 3) l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza;
- 4) la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;
- 5) la fascia/e oraria/e di contattabilità e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- 6) le forme di esercizio del potere direttivo del Responsabile di riferimento;
- 7) il riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e rispetto della privacy. **Si veda l'allegato n.9 "Accordo individuale lavoro agile"**

Recesso dall'accordo individuale

Durante lo svolgimento del progetto di lavoro agile le parti (Ente e dipendente) possono recedere dall'accordo.

L'Ente può recedere dall'accordo individuale nei seguenti casi:

- modifiche riguardanti il profilo professionale/posizione di lavoro del dipendente, dell'attività svolta dal medesimo, che rendono la posizione di lavoro non più remotizzabile;
- mancato rispetto delle regole definite nell'accordo individuale;
- riduzione della performance o mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati da svolgere in lavoro agile, come rilevato dalla rendicontazione giornaliera;
- problematiche informatiche sistematiche che impediscono un lavoro efficace ed efficiente da remoto;
- per oggettive e motivate esigenze organizzative – funzionali dell'Ente.

Nel caso di recesso del dipendente, la nuova richiesta può essere presentata decorsi almeno sei mesi.

In caso di revoca da parte dell'Ente, il dipendente in lavoro agile deve rientrare in ufficio entro 24 ore successive. Il mancato rientro sarà considerata a tutti gli effetti "assenza ingiustificata".

Prestazione di lavoro in modalità agile

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente ha cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua l'incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro. In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. Nelle giornate di lavoro agile i/le dipendenti utilizzano prioritariamente spazi chiusi privati, in primo luogo il proprio domicilio abituale, o altro luogo preventivamente comunicato, al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati al settore di appartenenza per le necessarie denunce.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali

Modalità organizzative, orario di lavoro e disconnessione

Giornate svolte in modalità agile

In base all'organizzazione ed alle funzioni dei singoli uffici potranno essere accordati dal Responsabile di Settore al massimo un giorno a settimana di lavoro agile, da fruire a giornate intere o, nel caso di giornate lunghe, anche a mezza giornata (massimo due), modalità da concordare con il responsabile garantendo la continuità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Posta la garanzia della prevalenza del servizio in presenza e al fine di favorire la flessibilità organizzativa necessaria, la giornata settimanale di lavoro agile prevista può essere sostituita, se necessario quale misura anche organizzativa ed in linea con le esigenze di servizio, da una fruizione continuativa di un numero di giornate "smartizzabili" bisettimanale (2 giornate consecutive di lavoro agile ogni 15 giorni) o mensile (4 giornate consecutive di lavoro agile in una settimana del mese e nessuna nelle restanti settimane del mese); non è previsto l'accumulo di più di 4 giornate consecutive mensili.

È opportuno, stante le specificità dei differenti contesti organizzativi, che il responsabile definisca un'articolazione preventiva anche plurisettimanale delle giornate/ore lavorative in modalità agile, tale da garantire tra il personale interessato del servizio/ufficio una rotazione, in base a principi di equità, efficacia ed efficienza.

Le giornate di lavoro da remoto concordate vanno indicate nell'accordo individuale di lavoro e non possono essere modificate, rispetto alla programmazione stabilita, se non con la sottoscrizione di nuovi accordi individuali. Possono essere modificate anche per motivi di natura organizzativa.

Il dipendente dovrà caricare la richiesta di giustificativo nel gestionale "Presenze" con un anticipo di almeno 24 ore ed inserire le timbrature dall'applicativo con indicata la tipologia "Smart Working". Le timbrature ed i giustificativi andranno approvati dal responsabile tramite la procedura utilizzata per la gestione delle presenze del personale.

L'amministrazione si riserva di richiedere la presenza nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione in qualsiasi momento.

La giornata di lavoro da remoto può essere revocata per ragioni di servizio anche dalla persona stessa, informando preventivamente il proprio diretto Responsabile.

Se la giornata di lavoro da remoto cade in una giornata di ferie la giornata di lavoro da remoto decade. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile deve essere tempestivamente segnalato dal/dalla dipendente. È richiesto quindi il rientro sul posto di lavoro. Se il rientro presso la Sede di lavoro non fosse possibile, il dipendente può utilizzare permessi o ferie.

Fasce di disconnessione e di contattabilità

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliera e settimanali stabilite dai CCNL.

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al/alla dipendente, il/la quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Nelle giornate di lavoro agile, per tutto il personale, la fascia di svolgimento della prestazione lavorativa è dalle 7.30 alle 20.00.

Durante tale fascia di attività il lavoratore, anche a garanzia della funzionalità ed interconnessione degli uffici e dell'erogazione dei servizi, deve osservare le fasce di contattabilità definite nell'accordo individuale, concordate con il responsabile, garantendo:

- nei giorni lunghi (da 9 h) almeno 4 ore la mattina e 3 ore il pomeriggio;
- nei giorni corti (da 6 h) almeno 4 ore.

L'orario di inizio delle fasce di contattabilità va quindi definito nell'accordo individuale con il Responsabile di Settore, garantendo comunque la flessibilità oraria già riconosciuta nel lavoro in presenza.

E' possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

La fascia di disconnessione è dalle 20.00 alle 7.30, oltre a sabato, domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

Il/la dipendente è tenuto/a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

Dotazione tecnologica

La dotazione tecnologica (hardware e connessione internet) può essere di proprietà della persona, senza vincoli di fornitura da parte dell'Ente. Il/la dipendente può dunque espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del/la dipendente. Anche gli ulteriori costi sostenuti direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono a carico del/la dipendente.

Le dotazioni informatiche fornite dall'Ente devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. Esse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza né devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati.

Il/la lavoratore\trice è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni fornite dall'Ente, salvo ordinaria usura derivante dall'utilizzo. L'utilizzo della dotazione informatica deve avvenire nel rigoroso rispetto delle linee guida e delle istruzioni fornite dall'Ente.

Potere direttivo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare del l'Unione Pratiarcati, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti del l'Unione Pratiarcati e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

Sicurezza sul lavoro

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e della lavoratrice in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente o alla singola dipendente un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché la persona possa operare una scelta consapevole della postazione presso l'abitazione in cui espletare l'attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore o della lavoratrice nella scelta di una postazione non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

Ogni lavoratore o lavoratrice collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori e delle lavoratrici che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile di Settore e all'Ufficio Personale per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni in uso nell'Ente.

Si veda l'allegato n.10 "Informativa Sicurezza lavoratori in modalità agile".

Privacy

Gli strumenti di lavoro devono essere adoperati nel rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza dei dati e del Disciplinare per l'uso degli strumenti di lavoro.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il/la lavoratore/ trice è tenuto/a ad un comportamento improntato ai principi di correttezza e buona fede, al rispetto della normativa vigente in materia di riservatezza dei dati personali, con particolare riferimento al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

In particolare, con riferimento alle modalità di lavoro agile, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il/la lavoratore/trice:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel suo luogo di prestazione fuori sede;
- deve bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla sua postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo. Il pc utilizzato deve essere spento o messo in stand by alla fine di ogni sessione di lavoro;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera deve conservare in luogo sicuro e tutelare la eventuale documentazione cartacea, provvedendo alla eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la sua abituale sede di lavoro; qualora, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il suo domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori chiusi a chiave.

Si veda l'allegato n.11 "Informativa Privacy".

3.2.3 Monitoraggio del lavoro agile

L'Unione Pratiarcate prevede tre differenti livelli di monitoraggio:

- 1) Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa -Salute Professionale -Salute Digitale -Salute Economico-Finanziaria;
- 2) Stato di implementazione del lavoro agile;

3) Impatti interni ed esterni L'obiettivo è di:

- monitorare i fattori abilitanti dell'organizzazione, promuovendo lo sviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali, anche attraverso le misure formative necessarie;
- presidiare i sistemi di valutazione delle performance individuali anche alla luce degli esiti del lavoro agile;
- presidiare i risultati ovvero lo stato di implementazione del lavoro agile;
- presidiare gli impatti del lavoro agile all'interno e all'esterno dell'Ente (indicatori di impatto).

A. Fattori abilitanti e stato di salute

Sono riportati qui di seguito i fattori abilitanti con riferimento allo stato attuale (2022) ed alle prospettive di sviluppo nel triennio considerato (2022-2023) con particolare riferimento alle seguenti dimensioni:

a. Coordinamento del lavoro agile

Il presidio trasversale del lavoro agile compete al servizio Risorse umane in collaborazione con i servizi informativi, il datore di lavoro, il Servizio prevenzione e protezione per le parti di competenza. Il coordinamento e monitoraggio delle prestazioni svolte in modalità agile dei singoli dipendenti compete ai rispettivi Datori di lavoro (Responsabili di Settore).

b. Strumenti di programmazione e controllo

Il modello di pianificazione e di monitoraggio del lavoro per obiettivi che caratterizzano il lavoro agile fa riferimento agli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, con particolare riferimento al Piano della performance che definisce la programmazione esecutiva e gestionale (Vedasi Sezione Performance). Il sistema di programmazione e controlli vigente presso il L'Unione Pratiarcati prevede un sistema articolato di obiettivi e attività in cui tutto il personale dell'Ente deve essere coinvolto. Nella definizione annuale degli obiettivi esecutivi, ad ogni posizione organizzativa deve essere attribuito almeno un obiettivo di sviluppo/innovativo (con relativi obiettivi specifici e target osservabili di risultato). Il personale può essere coinvolto in singoli obiettivi specifici, intesi anche quali obiettivi di gruppo e comunque nelle attività dell'unità organizzativa di appartenenza, entrambi associati a indicatori di risultato misurabili.

Ogni Responsabile di Settore ha la facoltà di sviluppare e declinare un modello gestionale di maggiore dettaglio per la programmazione e rendicontazione degli obiettivi e delle attività affidate alle prestazioni del personale svolte in modalità agile.

Il monitoraggio degli obiettivi e dei risultati raggiunti viene svolto a più livelli:

- Attraverso una rendicontazione giornaliera del lavoro svolto in modalità agile
- Attraverso la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo definiti nella sezione Performance.

c. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'introduzione del lavoro agile non può non riflettersi sull'ambito della produttività e della performance. E' evidente la stretta correlazione tra l'introduzione di una nuova modalità organizzativa di lavoro con la "performance organizzativa" e la "performance individuale", come definite dal sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance (S.M.V.P.) dell'Unione, in conformità alle norme, riguarda i due livelli della performance:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel corso del 2023 si è proceduto ad un aggiornamento del sistema di valutazione e misurazione della performance (S.M.V.P.) che si riporta di seguito.

Relativamente all'ambito della "**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**", al fine di valorizzare le novità introdotte e valutarne l'impatto, viene inserito un **obiettivo di ente** relativo all'implementazione del lavoro agile.

In particolare, il raggiungimento delle previsioni dell'obiettivo di ente che andrà a contribuire alla valutazione della performance organizzativa dovrà comprendere gli indicatori sottoelencati:

| |
|--|
| INDICATORI |
| QUANTITATIVI |
| % lavoratori agili effettivi |
| % Giornate lavoro agile |
| QUALITATIVI |
| Livello di soddisfazione sul lavoro agile |
| ECONOMICITA' |
| Riflesso economico: Riduzione costi |
| EFFICIENZA |
| Produttiva: Diminuzione assenze |
| EFFICACIA |
| Qualitativa: customer satisfaction dei servizi anche in modalità agile |

Nell'ambito della valutazione delle **PERFORMANCE INDIVIDUALI**, fermo restando i criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e performance individuale, per specifici obiettivi di gruppo e individuali sono stati sostituiti alcuni descrittori dei comportamenti al fine di consentire l'ampliamento dello spettro delle competenze valutate con il nuovo assetto organizzativo.

Tenuto conto delle attività smartabili, così come dichiarate al precedente punto 3.2.2, si è provveduto ad adeguare la tabella dei descrittori nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) e nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) con sostituzione dei descrittori dei comportamenti per la valutazione del personale di comparto relativo ai De3, De5, De6, De7 e De8, fermo restando i relativi punteggi di riferimento organizzativi, con i seguenti:

| Descrittore | | Descrizione |
|--------------------|----------------------------------|---|
| De3 | Interazione nel lavoro di gruppo | Organizza il proprio lavoro e comunica, utilizzando il canale comunicativo più efficace, in relazione alla propria attività in modalità agile con il gruppo, offrendo la propria disponibilità a concretizzare insieme i risultati attesi |
| De6 | Aggiornamento | Aggiornamento continuo anche tramite l'autoformazione. Conosce le potenzialità della collaborazione a distanza e approfondisce continuamente la conoscenza degli strumenti digitali. |

| Descrittore | | Descrizione |
|-------------|--|---|
| De7 | Adattamento a situazioni ed esperienze diverse | Segue le indicazioni date per lo svolgimento dei processi ed è flessibile a nuovi modelli di lavoro in funzione di un approccio agile dell'organizzazione. |
| De8 | Problem solving | Risolvere problemi per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Capacità di assumersi la responsabilità dell'organizzazione del proprio lavoro in modalità di lavoro agile, avendo consapevolezza delle attività da portare a termine e degli obiettivi da realizzare. |

Il **Salute professionale**: sono riportati qui di seguito i fattori abilitanti relativi alla salute professionale dell'Ente, con riferimento allo stato attuale (2023) ed alle prospettive di sviluppo nel triennio considerato (2024-2026), con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze dei Responsabili di Settore e del personale attinenti e alle *skills* connesse al lavoro agile. Verranno realizzati percorsi formativi *ad hoc*, sia a livello di formazione manageriale che per tutto il personale, con riferimento specifico alle competenze direzionali, organizzative e digitali.

| Salute professionale | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------|---|---|---|
| Ambito | Indicatore | Descrizione | Fase avvio 2024 | Fase sviluppo intermedio 2025 | Fase sviluppo avanzato 2026 |
| Competenze direzionali | % di Responsabili di Settore che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile | Formazione ad hoc | Pianificazione e realizzazione percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione |
| Competenze organizzative | % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile | Formazione ad hoc | Pianificazione e realizzazione percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione |
| Competenze digitali | % Posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali | Formazione ad hoc | Pianificazione e realizzazione percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione |
| | % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali | Formazione ad hoc | Pianificazione e realizzazione percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione | Pianificazione e realizzazione ulteriori percorsi di formazione |

III Salute digitale: Per poter essere realizzato in modo efficace, il lavoro agile ha bisogno di tecnologie che rendano concrete le sue pratiche e i suoi modelli: parallelamente, esso stesso rappresenta una grande leva per la realizzazione della PA Digitale.

La rivoluzione digitale ha cambiato la filosofia di approccio al lavoro, consentendo una maggiore flessibilità. La tecnologia oggi disponibile consente di superare alcuni vincoli: nello smart working le soluzioni informatiche permettono di supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e di mettere in comunicazione tra loro team virtuali.

Nella logica dello svolgimento del lavoro in modalità agile, il datore di lavoro non deve necessariamente

mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie per lavorare in mobilità. Soprattutto nella fase di avvio si è messa in atto la possibilità di usare i dispositivi personali dei dipendenti fuori dal posto di lavoro. L'utilizzo dei propri devices per avere accesso alle informazioni relative al proprio lavoro da qualunque luogo ci si trovi, implica ovviamente un'attenzione particolare ai temi della sicurezza,

perché diventa fondamentale proteggere non solo l'infrastruttura dell'Ente, ma anche i dispositivi dei dipendenti.

Qui di seguito si riportano le misure tecnologiche adottate al fine di proteggere documenti e informazioni trattati dal dipendente in modalità agile da attacchi informatici esterni e di consentire al lavoratore agile la comunicazione sicura da remoto:

- adozione sistemi di accesso sicuro dall'esterno e utilizzo in rete degli applicativi;
- utilizzo di software e licenze per potenziare la flessibilità e l'efficacia del lavoro da remoto;
- tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi (funzionalità già presente anche prima dell'attivazione del lavoro agile);
- acquisizione hardware dedicato (notebook e webcam);
- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell'ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all'applicativo l'onere della gestione dell'avanzamento del lavoro (funzionalità già presente anche prima dell'attivazione del lavoro agile);

Sono riportati qui di seguito i fattori abilitanti relativi alla salute digitale dell'Ente, con riferimento allo stato attuale (2023) ed alle prospettive di sviluppo nel triennio considerato (2024-2026).

| Salute digitale | | | | | |
|--|--|--|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Ambito | Indicatore | Descrizione | Fase avvio 2024 | Fase sviluppo intermedio 2025 | Fase sviluppo avanzato 2026 |
| Sicurezza informatica | % aggiornamenti delle postazioni di lavoro aziendali | Aggiornamento delle postazioni di lavoro aziendali in maniera automatica a seguito di applicazione di Group policies | 100% | 100% | 100% |
| | Sistema VPN | | Presente | Presente | Presente |
| Sistema di gestione dei dispositivi (notebook e desktop) e applicativi | % postazioni di lavoro gestibili da remoto in assistenza | Gestione delle postazioni di lavoro da remoto | 100% | 100% | 100% |
| | % Applicativi consultabili in lavoro agile | Consultabilità degli applicativi da remoto | 100% | 100% | 100% |
| | % Banca dati consultabili in lavoro agile | Consultabilità delle banche dati da remoto | 100% | 100% | 100% |
| | % firma digitale tra i lavoratori agili con poteri di firma | Possesso firma digitale | 100% | 100% | 100% |
| Piattaforme di collaboration e soluzioni di videoconferenza | % lavoratori agili che utilizzano le funzioni di Instant messaging e soluzioni di videoconferenza. | Sono state Implementate le nuove funzionalità di collaboration della piattaforma Zimbra e sono state acquistate n.3 licenze del software Zoom per la gestione delle videoconferenze. | 100% | 100% | 100% |
| | % lavoratori agili che utilizzano le funzionalità di condivisione documenti | Condivisione documenti mediante NAS | 100% | 100% | 100% |
| | % di lavoratori agili con sistemi di accesso da remoto alla rete aziendale | Attivazione di un dispositivo VPN Concentrator per il collegamento remoto sicuro alla rete aziendale | 100% | 100% | 100% |

IV Salute economico-finanziaria: sono riportati qui di seguito i fattori abilitanti relativi alla salute economico- finanziaria dell'Ente, volti a promuovere e sostenere l'implementazione e lo sviluppo del lavoro agile, con l'obiettivo di migliorare il livello dei fattori abilitanti e di Salute Organizzativa, Professionale e Digitale.

Si presentano gli indicatori allo stato attuale ed alle prospettive di sviluppo nel triennio considerato (2024- 2026).

Il L'Unione Pratiarcate prevede un piano di investimenti che comprende le fonti di copertura economica e finanziaria e delle relative risorse iscritte in bilancio per quanto concerne i seguenti aspetti:

- formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali;
- investimenti in dispositivi hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile;

investimenti in piattaforme digitalizzazioni, digitalizzazione dei processi e servizi on-line.

| Salute economico finanziaria | | | | |
|---|--|--|---|---|
| Indicatore | Descrizione | Fase avvio 2024 | Fase sviluppo intermedio 2025 | Fase sviluppo avanzato 2026 |
| Competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile | | | | |
| €. Costi per formazione | Sono previste attività di formazione in merito alle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile | 6.000,00 | 6.000,00 | 6.000,00 |
| Investimenti in dispositivi hardware ed infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile | | | | |
| €. Investimenti in supporto hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile | Nel corso del 2021 sono stati acquistati n. 6 notebook e n. 5 router portatili. Da gennaio 2021 è stata adeguata la connessione dati con un collegamento in fibra ottica | Baseline da definirsi nel corso del 2023 | Sostituzione del 10% delle dotazioni obsolete | Sostituzione del 10% delle dotazioni obsolete |

Stato di implementazione del lavoro agile

Il lavoro agile deve essere monitorato anche in termini di stato di implementazione, così da confrontare il suo andamento nel tempo (in crescita/stabile/in diminuzione). Lo stato di implementazione misura, infatti, l'applicazione della nuova organizzazione, valutando il livello di diffusione e soddisfazione, e indirettamente, l'efficacia dei progetti finalizzati alla sua introduzione. Gli indicatori misurati comprendono una dimensione quantitativa (tasso di adesione allo smart working e fruizione delle giornate) e una qualitativa (soddisfazione percepita dai dipendenti dell'Unione).

Gli indicatori qualitativi (misura di soddisfazione inserita nella più ampia Indagine del benessere organizzativo) permettono di prevedere eventuali impatti sulla motivazione e quindi sulla performance del personale, nonché le intenzioni di accedere al lavoro agile anche in futuro.

| Lo stato di implementazione del lavoro agile al 2024 | | |
|--|---|--|
| Dimensioni | Indicatori | Descrizione |
| Quantità: Adesione al lavoro agile | % lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali | _____ |
| | % Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali | |
| Qualità percepita: Soddisfazione | % posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori | Indicatori rilevabili dall'indagine sul Benessere organizzativo integrata da apposite sezioni e indicatori socio-demografici |
| | % dipendenti in lavoro agile soddisfatti | |
| | soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti | |
| | soddisfazione per età: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti; ecc. | |
| | soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti con genitori anziani, soddisfatti; % dipendenti con figli, soddisfatti; ecc. | |

B. Impatti interni ed esterni

È fondamentale monitorare gli impatti del lavoro agile rispetto agli obiettivi per cui è stato introdotto. Per questo motivo, gli indicatori di Performance Organizzativa, Impatti Interni ed esterni sono di seguito ricondotti agli scopi ed impatti prioritari che l'Ente intende raggiungere attraverso l'introduzione di questa modalità di lavoro. Tali indicatori andranno misurati su un orizzonte temporale di medio-lungo termine. In futuro, gli indicatori individuati potranno essere ampliati anche in funzione di nuove esigenze di misurazione.

Impatti interni ed esterni del lavoro agile

| Obiettivi del lavoro agile nell'Unione dei Comuni Pratiarcati | Indicatori | Note |
|--|--|---|
| | Incremento salute digitale dell'Ente | |
| Efficientamento dei processi e sviluppo digitale dell'Ente (interno e nei servizi ai cittadini) | N° processi digitalizzati rispetto all'anno precedente | Indicatore monitorabile sulla base degli obiettivi PIAO |
| | % utilizzo firma digitale tra i lavoratori | |
| | % documenti digitali | Indicatore misurabile attraverso la reportistica del controllo di gestione. |
| | Riduzione ticket assistenza informatica | Indicatore misurabile attraverso il sistema di trouble – ticketing aziendale |
| | Incremento della soddisfazione del cittadino/utente | |
| | Numero reclami/segnalazioni | |
| | % Indicatori gradimento positivi servizi on line | I servizi on line rilevano il gradimento da parte dell'utenza |
| | Aumento adozione dei processi digitali dell'utenza | |
| | Numero servizi pubblicati sull'App.IO | L'App.IO è il sistema che agisce da punto unico di accesso nazionali per tutti i servizi della PA |
| | Numero servizi on line | Numero servizi on line pubblicati dall'Ente |
| Incremento % incassato PagoPA | Incasso PagoPA/incassato totale dell'Ente | |
| Riduzione costi utilizzo carta | | |
| Riduzione dei costi di gestione | Valori in € risparmiato per buoni pasto non emessi | |
| | Riduzione del costo lavoro straordinario | |

| | | |
|---|---|--|
| Conciliazione vita- lavoro del personale. Benessere organizzativo, motivazione e senso di appartenenza del personale | Miglioramento motivazione e senso di appartenenza | |
| | Diminuzione assenze | |
| | Miglioramento benessere e sicurezza | |
| | Indice sintetico dell'indagine interna sullo stress da lavoro correlato (DVR) | |
| | Indice sintetico dell'indagine interna sul benessere organizzativo | |

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

- Programmazione strategica delle risorse umane;
- L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali;
- Il Percorso di Formazione del PTFP 2024-2026 e verifica compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti;
- Strategia di copertura del fabbisogno;
- Formazione del personale;
- Piano delle azioni positive.

Si provvede, inoltre, anche al:

- calcolo della dotazione organica;
- la verifica del rispetto del tetto alla spesa, di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, secondo i principi stabiliti dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (delibera n. 20 del 9 ottobre 2018).

Per il triennio 2024-2026 sono previste le seguenti assunzioni:

- Anno 2024: n. 1 Specialista Amministrativo – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - tramite progressione verticale ex art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021 con soppressione del posto oggetto di progressione;
- Anno 2025: assunzione di n. 2 Specialisti di Vigilanza – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – a tempo pieno e indeterminato a seguito di n. 1 pensionamento per turn over per raggiungimento limiti di età e scadenza incarico ex art. 110 D. Lgs. 267/2000.
- Anno 2026: nessuna assunzione/cessazione prevista;

3.3.1 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali. L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocratizzazione dei processi e delle procedure.

In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nell'Unione, capacità finanziarie assunzionali normativamente previste.

Il fabbisogno di personale 2024-2026, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi anni, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante.

| Tabella 27 - Posti in dotazione triennio 2021-2023 (tempo indeterminato) | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| CATEGORIA | ANNI | | |
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Area degli Operatori | 0 | 0 | 0 |
| Area degli Operatori Esperti | 2 | 3 | 3 |
| Area degli Istruttori | 19 | 18 | 18 |
| Area delle Elevate Qualificazioni | 3* | 3* | 3* |
| Totali | 24 | 24 | 24 |

* di cui n. 1 ex art. 110 D. Lgs. 267/2000.

Si evidenzia, nella tabella sottostante, la situazione aggiornata al 31/12/2023 del personale in servizio.

| Tabella 28 – Personale in servizio al 31/12/2023 | | |
|---|--|------------------------------|
| CATEGORIA | POSTI T. Ind. In dotazione organica | Personale in servizio |
| Area degli Operatori | 0 | 0 |
| Area degli Operatori Esperti | 3 | 3 |
| Area degli Istruttori | 18 | 18 |
| Area delle Elevate Qualificazioni | 3 | 3* |
| Totali | 24 | 24* |

* comprensivo di art. 110 comma 1 TUEL

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D. Lgs. vo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Le politiche assunzionali del triennio 2024-2026 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nella sottosezione Performance del PIAO, compatibilmente ai due strumenti a disposizione dell’Unione per procedere ad assunzioni come precisato dalla deliberazione n. 5/2022 della Corte dei Conti Veneto (utilizzo al 100% del turn over ex comma 229 della legge n. 208/2015, oppure avvalendosi di spazi assunzionali mediante cessione spazi finanziari ceduti ex art. 32, comma 5 del Tuel dai Comuni aderenti all’Unione “virtuosi”).

Il limite di spesa per il personale

Il TUEL 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciata nella Legge finanziaria 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti allora soggetti al Patto di stabilità, il principio è assolto assicurando il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011-2013. Per gli enti non soggetti al Patto, fra cui le Unioni, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562.

Secondo le Linee guida, come si è già detto, il "limite di spesa consentito dalla legge" costituisce anche il limite della "spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite". Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in "termini finanziari".

L'individuazione corretta di tale parametro è, pertanto, passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.

Occorre precisare che l'Unione Pratiarcati è un'Unione di tipo non obbligatorio per cui, come puntualizzato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con propria deliberazione n. 20 del 09/10/2018, va applicato il cosiddetto meccanismo del ribaltamento secondo il quale la verifica del rispetto dei vincoli di spesa di personale ricade sui singoli Comuni aderenti.

Questo principio non riguarda solo il personale trasferito dai singoli Comuni afferenti all'Unione, ma anche per le nuove assunzioni che, necessariamente, dovranno conferire parte delle proprie capacità di assunzione.

Gli enti afferenti all'Unione hanno monitorato costantemente la spesa di personale per verificare il permanere del requisito del contenimento della stessa. Gli esiti delle verifiche sono certificati da appositi atti di accertamento assunti dai rispettivi responsabili del servizio personale, fino al 2015, e con relative delibere di Giunta, in sede di approvazione e variazione del Piano del fabbisogno di personale, a decorrere dal 2016.

3.3.3 Il Percorso di Formazione del PTFP 2024-2026

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2024-2026 è stata effettuata tenendo conto esclusivamente della possibilità di sostituzione per turn over.

Con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 11 del 29/09/2023 e n. 17 del 20/12/2023 sono stato approvati i Documento Unico di Programmazione 2024/2026 e la relativa nota di aggiornamento, il quale ha fornito gli indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio 2024-2026 da concretizzarsi negli atti che approveranno annualmente i Piani Triennali del fabbisogno di personale sulla base dei fabbisogni rilevati dai responsabili delle strutture apicali. Tali indirizzi prevedono che nell'ambito dei Piani del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 venga garantita con il turnover, una adeguata dotazione di persone con competenze adeguate al profilo da ricoprire.

Programmazione del fabbisogno 2024-2026

ANNO 2024

Come anticipato per l'anno 2024 è prevista una progressione tra le aree ex art. 13 comma 6, CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021 con soppressione del posto oggetto di progressione per i seguenti posti e profili:

- n. 1 Specialista Amministrativo – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

| Categoria | Profilo | Dotazione al 01/01/2024 (coperti) | Cessazioni 2024 | Assunzioni per posti vacanti 2024 | Assunzioni per posti vacanti 2024 | Assunzioni per nuovi posti | Dotazione al 31/12/2024 |
|------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Area degli operatori esperti | Collaboratore Amministrativo | 2 | | | | | 2 |
| Area degli operatori esperti | Collaboratore Amministrativo (cat. protetta) | 1 | | | | | 1 |
| Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo | 3 | -1 | | | | 2 |
| Area degli Istruttori | Agente di Polizia Locale | 15 | | | | | 15 |
| Area dei Funzionari | Specialista amministrativo | 0 | | | | 1 | 1 |
| Area dei Funzionari | Specialista Vigilanza | 3* | | | | | 3* |
| | | | | | | | |
| | totale | 24 | -1 | 0 | 0 | 1 | 24 |

*di cui 1 coperto con art. 110 comma 1

ANNO 2025

Per l'anno 2025 è prevista l'assunzione di n. 2 Specialisti di Vigilanza – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – a tempo pieno e indeterminato a seguito di n. 1 pensionamento per turn over per raggiungimento limiti di età e n. 1 scadenza incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000.

| Area | Profilo | Dotazione e al 01/01/2025 (coperti) | Posti Vacanti al 01/01/2025 | Cessazioni 2025 | Assunzioni per posti vacanti 2025 | Assunzioni per nuovi posti | Dotazione al 31/12/2025 |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Area degli Operatori Esperti | Collaboratore Amministrativo | 3 | | | | | 3 |
| Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo | 1 | | | | | 1 |
| Area degli Istruttori | Istruttore tecnico | 1 | | | | | 1 |
| Area degli Istruttori | Agente di Polizia Locale | 15 | | | | | 15 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | Specialista amministrativo | 1 | | | | | 1 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | Specialista Vigilanza | 3 | | -2 | 2 | | 3 |
| | totale | 24 | 0 | -2 | 2 | 0 | 24 |

ANNO 2026

Nessuna assunzione/cessazione prevista.

Sostenibilità dei costi della dotazione organica secondo le Linee Guida

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Le Linee Guida indicano la seguente procedura per la definizione della dotazione organica (ovvero del fabbisogno di personale): “partendo dall’ultima dotazione adottata si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale (...). Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite (...) non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione

organica adottata o, per gli enti locali, (...) al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale".

Seguendo le succitate linee guida, si effettua il monitoraggio dei costi della dotazione alla fine di ogni anno del triennio in considerazione, ai fini della verifica della permanenza dei requisiti di sostenibilità dei costi a seguito delle cessazioni/assunzioni programmate.

Il costo teorico iniziale del personale alla data del 01/01/2024 è evidenziato nella seguente tabella:

| Dotazione teorica al 01/01/2024 – tempo indeterminato | | | | | |
|---|----|----|------------|------------|--------------|
| AREA | FT | PT | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area degli Operatori Esperti | 3 | 0 | 63.422,79 | 19.204,42 | 82.627,21 |
| Area degli Istruttori | 18 | 0 | 434.153,15 | 131.461,57 | 565.614,72 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 2 | 0 | 52.355,99 | 15.853,39 | 68.209,38 |
| TOTALE | 23 | 0 | 549.931,92 | 166.519,38 | 716.451,30 |

| Dotazione teorica al 01/01/2024 – tempo determinato | | | | | |
|---|------|------|------------|----------|--------------|
| AREA | F.T. | P.T. | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |
| TOTALE | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |

Seguendo le indicazioni delle Linee guida ministeriali si procede, quindi, alla **determinazione del costo teorico del personale alla data del 31/12/2024**. A tal fine si è partiti dal personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01 gennaio 2024 considerando:

- il personale assunto a tempo pieno e successivamente trasformato in part time per il costo teorico intero (come se fosse tornato a tempo pieno);
- il costo teorico del personale da sostituire nel corso dell'anno 2024.

| Dotazione teorica al 31/12/2024 – tempo indeterminato | | | | | |
|---|------|------|------------|------------|--------------|
| AREA | F.T. | P.T. | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area degli Operatori Esperti | 3 | 0 | 63.422,79 | 19.204,42 | 82.627,21 |
| Area degli Istruttori | 17 | 0 | 410.033,53 | 124.158,15 | 534.191,68 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 3 | 0 | 78.533,98 | 23.780,09 | 102.314,07 |
| TOTALE | 23 | 0 | 551.990,29 | 167.142,66 | 719.132,95 |

| Dotazione teorica al 31/12/2024– tempo determinato | | | | | |
|--|------|-------|------------|----------|--------------|
| AREA | T.P. | P. T. | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |
| TOTALE | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |

Il costo teorico del personale alla data del 31/12/2024 risulta aumentato rispetto all'anno precedente a seguito di progressione verticale di cui all'art. 13 comma 8 finanziate mediante utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di

Bilancio 2022).

Per quanto riguarda l'anno 2025 sono previste n. 2 sostituzioni di personale di pari profilo pertanto il costo rimane invariato rispetto all'anno 2024, come evidenziato nella tabella sottostante.

| Dotazione teorica al 31/12/2025 – tempo indeterminato | | | | | |
|---|------|------|------------|------------|--------------|
| AREA | F.T. | P.T. | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area degli Operatori Esperti | 3 | 0 | 63.422,79 | 19.204,42 | 82.627,21 |
| Area degli Istruttori | 17 | 0 | 410.033,53 | 124.158,15 | 534.191,68 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 3 | 0 | 78.533,98 | 23.780,09 | 102.314,07 |
| TOTALE | 23 | 0 | 551.990,29 | 167.142,66 | 719.132,95 |

| Dotazione teorica al 31/12/2025– tempo determinato | | | | | |
|--|------|-------|------------|----------|--------------|
| AREA | T.P. | P. T. | COMPETENZE | ONERI | COSTO TOTALE |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |
| TOTALE | 1 | 0 | 26.177,99 | 7.926,70 | 34.104,69 |

Per l'anno 2026 non sono previste assunzioni perciò si conferma il costo dell'anno precedente.

IL BUDGET ASSUNZIONALE

Le procedure per la determinazione del budget

Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità (fra cui le unioni di comuni) erano, in origine, disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi stabilita dal comma 562 della legge 296/2006.

Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente.

Il decreto legge n. 34/2019 ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province e città metropolitane, ma non alle unioni di comuni, che mantengono la vecchia disciplina vincolistica.

I comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti della nuova normativa, stabiliti con il D.M. del 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica. Una delle conseguenze di tale innovazione legislativa riguarda il venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che "conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali". La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni si trovano nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'unione avvengono con i comuni e supponendo che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17/03/2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità non sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione di cui fanno parte.

Al fine di rendere il valore dei costi del personale utilizzati per determinare la capacità assunzionale dell'unione compatibile con i valori presi in considerazione per determinare i costi del personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, si procede alla loro rideterminazione secondo la seguente tabella:

| VALORI TABELLARI CCNL 2019-2021 | | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| | Area degli Operatori | Area degli Operatori Esperti | Area degli Istruttori | Area dei Funzionari ed E.Q. |
| Stipendio tabellare | 18.283,31 | 19.034,51 | 21.392,87 | 23.212,35 |
| Tredicesima | 1.523,61 | 1.586,21 | 1.782,74 | 1.934,36 |
| Indennità di comparto (carico bilancio) | 37,08 | 471,72 | 52,08 | 59,4 |
| IVC | 752,7 | 48,49 | 891,93 | 971,88 |
| Costo parziale | 20.596,70 | 21.140,93 | 24.119,62 | 26.177,99 |
| | | | | |
| Oneri riflessi - 30,28% (CPDEL 23,80%; Inadel 4,88%; Inail 1,60%) | 6.236,68 | 6.401,47 | 7.303,42 | 7.926,70 |
| | | | | |
| COSTO ANNUO TOTALE | 26.833,38 | 27.542,40 | 31.423,04 | 34.104,69 |
| IRAP - 8,50% | 1.750,72 | 1.796,98 | 2.050,17 | 2.225,13 |
| COSTO TOTALE con IRAP | 28.584,10 | 29.339,38 | 33.473,21 | 36.329,82 |

Cessione di capacità assunzionale da parte dei Comuni

Nel corso del 2020, non prevedendo lo sviluppo normativo che ha fatto venir meno il principio dell'invarianza finanziaria della mobilità di personale da e verso i Comuni, è stata autorizzata la richiesta di mobilità in uscita per un totale di n. 1 unità.

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge 21 giugno 2017, n. 96, ha introdotto la possibilità per i Comuni di trasferire all'Unione di cui fanno parte quote delle proprie capacità assunzionali (art. 22, comma 5-bis, che ha modificato l'art. 32 del TUEL). Tale possibilità si ritiene che non sia venuta meno con l'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020.

Al fine di completare il programma delle assunzioni secondo le priorità indicate dagli organi dell'Ente ed, in considerazione della necessità di coprire con capacità assunzionali anche quelle previste attraverso l'istituto della mobilità, si è richiesto al Comune di Albignasego la disponibilità a trasferire all'Unione parte della propria capacità assunzionale, per la quota al momento non indispensabile

per il suo fabbisogno. Il Comune di Albignasego ha assunto, pertanto, i relativi atti ed integrato in tal senso i propri Piani del Fabbisogno, cedendo per l'anno 2021 la quota di € 29.341,40.

Rideterminazione del budget assunzionale e utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali non utilizzate nel quinquennio precedente si procede a rideterminare il "budget" assunzionale 2024-2026 e di conseguenze i suoi utilizzi sulla base delle previsioni sopra riportate.

| CESSAZIONI effettive (E) e previste (P) | | | | | |
|---|--|-------------------|-----|--------------------------|--|
| anno | tipologia movimento | IMPORTO con oneri | con | Importo con oneri e IRAP | Note |
| 2021 | Capacità residua 2021 | 1.813,54 | | 2.510,44 | |
| 2022 | Turn over anno 2022 | 65.527,73 | | 69.803,03 | Cessazione n. 1 Agente PL - Area degli Istruttori e n. 1 Spec. Vigilanza - area dei Funzionari |
| 2022 | Utilizzo anno 2022 | -34.104,69 | | -36.329,82 | Assunzione art. 110 comm1 (utilizzo spazi fino a cessazione) |
| 2022 | Capacità residua 2022 | 33.236,58 | | 35.983,65 | |
| 2023 | Utilizzo anno 2023 | -31.423,04 | | -33.473,21 | Assunzione n. 1 Agente PL - Area degli Istruttori |
| 2023 | Capacità residua 2023 | 1.813,54 | | 2.510,44 | |
| 2024 | Risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022) destinate alle progressioni verticali | 1.978,42 | | 1.978,42 | |
| 2024 | Turn over anno 2024 | 31.423,04 | | 33.473,21 | Soppressione del posto oggetto di progressione tra Aree |
| 2024 | Utilizzo anno 2024 | -34.104,69 | | -36.329,82 | Progressione tra Aree in deroga di cui all'art. 13 comma 8 del CCNI 16/11/2022 |
| 2025 | Turn over anno 2025 | 68.209,38 | | 72.659,64 | Cessazione n. 2 Spec. Vigilanza - Area dei Funzionari ed E.Q, di cui n. 1 art. 110 comma 1 |
| 2025 | Capacità utilizzo anno 2025 | -68.209,38 | | -72.659,64 | Assunzione n. 2 Spec. Vigilanza - Area dei Funzionari ed E.Q. |
| 2025 | Capacità residua 2025 | 1.110,31 | | 1.632,25 | |

In particolar modo si fa presente che le previsioni indicate nel 2024-2026 fanno riferimento SOLO alle sostituzioni stimabili sulla base della normativa ad oggi vigente (pensione di vecchiaia; limite ordinamentale in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato), nonché nel presupposto che i lavoratori interessati utilizzino le opportunità di accesso al pensionamento secondo il procedimento ordinario (pensione anticipata per anzianità contributiva), mentre NON si sono prese in considerazione le opzioni previste dalla c.d. "quota 103". Resta comunque inteso che le procedure finanziate con cessazioni previste potranno essere effettivamente avviate con l'accertamento formale della cessazione e le relative assunzioni non potranno essere disposte prima dell'effettiva cessazione.

Con le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2023 sono state utilizzate le capacità assunzionali residue dell'anno precedente e quelle maturate nell'anno, con un avanzo di euro 2.510,44 € che resta confermato anche per il triennio 2024-2026.

Per il 2024 la progressione tra Aree ai sensi dell'art. 13 comma 8 del CCNL 16/11/2022 comporta l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022).

Per le assunzioni previste per l'anno 2025 trattasi di sostituzione di personale di pari Area e profilo la cui cessazione è prevista nel corso del medesimo anno.

Per quanto riguarda l'anno 2026 non sono previsti utilizzi del budget assunzionale.

Si rileva una capacità residuale alla fine del triennio 2024-2025 di euro 1.110,31 utilizzabile negli anni successivi.

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (ente di nuova istituzione).

Incarichi ai sensi dell'articolo 110 del TUEL

Il primo comma dell'art. 110 del TUEL dà facoltà agli enti locali di ricoprire i posti di responsabile di servizio mediante contratto a tempo determinato per la durata del mandato del Sindaco o Presidente, a condizione che tale possibilità sia prevista dallo Statuto dell'Ente. Il secondo comma dell'art. 110 consente anche la stipula di contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per posti di dirigenti, di alte specializzazioni o di funzionari dell'area direttiva. I costi di tali assunzioni non incidono sulle capacità assunzionali, ma vanno considerati ai fini del rispetto del limite della spesa ex-comma 562, articolo 1, della legge 296/2006. Gli incarichi extra-dotazionali (comma 2) vanno considerati anche fra le spese per lavoro flessibile ai fini del limite imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, mentre gli incarichi conferiti ai sensi del primo comma (Responsabili di Servizio) sono esclusi da tale limite per previsione della norma stessa.

Il terzo comma dell'art. 110 del TUEL dispone, inoltre, che al personale assunto con i suddetti contratti possa essere riconosciuta un'indennità aggiuntiva ad personam commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

L'art. 36 del Regolamento in materia di Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Unione prevede che la copertura dei posti di responsabile di area o di servizio possa avvenire anche mediante stipula di contratto a tempo determinato, ai sensi del primo comma dell'art. 110 del TUEL.

L'articolo attribuisce, inoltre, alla competenza della Giunta la determinazione dell'eventuale indennità integrativa ad personam, contestualmente all'individuazione dei posti da coprire mediante contratto a tempo determinato.

Il PTFP 2024-2026 prevede la permanenza dell'incarico di Responsabile del I Settore, Area delle E.Q., ai sensi dell'art. 110, comma 1 fino al 30/06/2025 e l'eventuale sostituzione in caso di cessazione dall'incarico.

All'incaricato spetta, altresì, l'indennità di posizione risultante della pesatura effettuata dal Nucleo di valutazione.

Piano delle assunzioni a tempo determinato

Il piano delle assunzioni a tempo determinato con il PTFP 2024-2026 non prevede ulteriori assunzioni.

MOBILITA'

Per le Unioni di Comuni la mobilità riveste carattere di neutralità soltanto nei casi di trasferimento presso altra Unione. La sostituzione per mobilità verso i Comuni viene ad essere considerata quale nuova assunzione.

Il ministero dell'Economia e delle finanze con nota 25401 del 24 settembre 2021 ha ribadito, in risposta ad una richiesta di parere in merito ai trasferimenti di personale per mobilità tra enti locali, ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riguardo al corretto inquadramento dei passaggi diretti per mobilità tra Unioni di Comuni e Comuni che nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscono personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali, con applicazione di analogo criterio nei casi, peraltro di natura eccezionale, di passaggio in mobilità dalle Unioni di Comuni ai Comuni.

La Corte dei conti, Sez. Autonomie, con deliberazione n. 4/2021, l'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e smi e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, hanno ribadito che la nuova disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

La neutralità finanziaria è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn aver (e non configurato come limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. Nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn aver ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over.

L'unico intervento derogatorio in materia di utilizzazione di personale tra Comuni e Unioni di Comuni è stato introdotto dall'articolo 5, comma 3, del decreto attuativo del 17 marzo 2020, con la finalità di consentire l'assunzione di almeno una unità di personale nei Comuni c.d. "virtuosi" con meno di 5.000 abitanti e collocati al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, dell'articolo 4, comma I, del medesimo decreto, che fanno parte dell'Unione di Comuni, per i quali la maggior spesa di personale consentita non risulta sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato. Per questi ultimi, infatti, è prevista la possibilità, nel periodo 2020-2024, di incrementare la propria spesa di personale, nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, con il conseguente vincolo di collocare tale unità in posizione di comando (quindi in assegnazione temporanea) presso la corrispondente Unione, con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale applicate alle Unioni di Comuni.

3.3.4 Formazione del personale.

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

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti

degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5-bis, del decreto Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, che pone l'accento sulla necessità di cicli di formazione sull'etica pubblica, non solo in sede di assunzione, ma anche in caso di modifiche di ruolo o di responsabilità del dipendente;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D. lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
 - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Principi della formazione

Il servizio formazione dell'Unione Pratiarcate e quindi il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione sono:

- l'Ufficio Personale: è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Responsabili di settore. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati al proprio settore;
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio;

Programma formativo per il triennio

In materia di anticorruzione l'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche previste dall'azione 1 della Misura M10 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato nella sezione anticorruzione del PIAO di cui alla delibera di Giunta dell'Unione n. 14 del 28/03/2023.

- sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- contenuti, finalità e adempimenti previsti dal PTPC, e dai Codici di comportamento del personale dipendente;
- normativa anticorruzione e trasparenza;
- normativa ed evoluzione giurisprudenziale in materia di appalti e contratti pubblici;
- misure antiriciclaggio;
- normativa penale in materia di anticorruzione
- inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse;
- approfondimenti su tematiche settoriali;
- gestione del rischio (fase di costruzione del PTPCT);

I Piani formativi possono essere aggiornati ed eventualmente integrati, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming;

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive. Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si farà ricorso a docenti interni ed esterni, con preferenza a quelli interni, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti.

I corsi per il triennio 2024-2026

I corsi formativi previsti per il triennio 2024-2026 sono pertanto i seguenti:

| Tem di formazione per il personale dipendente 2024-2026 | |
|--|---|
| Are tematiche | Titolo del corso |
| AREA INFORMATICA-DIGITALE | Formazione sull'uso di programmi di protocollazione interna e gestione atti |
| AREA GIURIDICO-NORMATIVA | Amministrazione Trasparente Codici di Comportamento Le principali novità normative e leggi finanziarie statali e regionali Feste pubbliche e private, limiti e attività di controllo Pubblico spettacolo negli impianti sportive e nelle palestre: requisiti, procedure e ruolo del Coni Evoluzione normative in materia di autorizzazioni per le attività sanitarie Requisiti morali per l'esercizio delle attività produttive. Domande e risposte sui dubbi più diffusi in materia di SUAP |
| AREA GIURIDICO-NORMATIVA | "Impesa in un giorno", organizzazione manifestazioni di natura commerciale con particolare riferimento alle disposizioni inerenti alla sicurezza, alle procedure di affidamento ed ai regimi fiscali. |
| AREA PARI OPPORTUNITA' | Pari opportunità e pubblico impiego: il ruolo del comitato unico di garanzia |
| AREA POLIZIA LOCALE | Formazione di base per agenti di polizia locale Attività di Polizia Giudiziaria Codice della strada e infortunistica stradale Normativa ambientale Commercio e Polizia Amministrativa Videosorveglianza |
| AREA LAVORO AGILE | Competenze organizzative specifiche del lavoro agile |

Formazione rivolta ai Responsabili di Settore e al personale che opera nelle aree con processi classificati a rischio medio e alto

| Are tematiche | Titolo del corso |
|--------------------------|---|
| AREA GIURIDICO-NORMATIVA | Pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza |
| AREA GIURIDICO-NORMATIVA | Il Responsabile unico del procedimento |
| AREA GIURIDICO-NORMATIVA | Contratti pubblici – Affidamento diretto |

Risorse disponibili

Ai sensi dell'art. 55, comma 13 del CCNL del 16/11/2022, per ciascun anno verrà destinata una somma pari all'1% del monte salari.

Verrà garantita, oltre alla formazione organizzata dall'Ente, anche la formazione mediante adesione a corsi esterni nei limiti del budget a disposizione.

3.3.5 Piano delle azioni positive

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi riguardanti le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e le disposizioni in materia di azioni positive per la realizzazione delle parità uomo donna nel lavoro.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo positivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Unione dei Comuni Pratiarcati, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Relazione introduttiva

Si ritiene utile ricordare nella presente relazione che questo Ente ha provveduto a nominare, con atto del Segretario acquisito al protocollo dell'Unione n. 2648 del 17/02/2023 i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il Comitato si impegna nella promozione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale psichica per i lavoratori.

L'organizzazione dell'Unione vede una presenza femminile pari al 25% del personale di ruolo, è comunque necessario nella gestione del personale che venga prestata una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

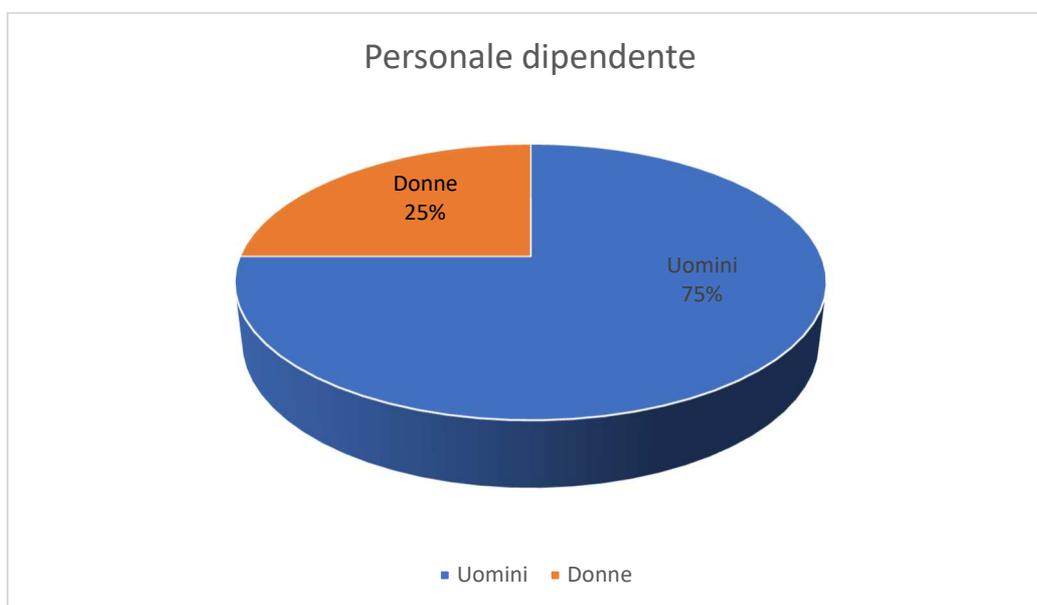
Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi dello stato di fatto

L'analisi della situazione del personale dipendente attualmente in servizio presso l'Unione, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| Lavoratori | Area dei Funzionari | Area degli Istruttori | Area degli Operatori Esperti | totale | % |
|---------------|---------------------|-----------------------|------------------------------|-----------|-------------|
| uomini | 3 | 13 | 2 | 18 | 75% |
| donne | | 5 | 1 | 6 | 25% |
| totale | 3 | 18 | 3 | 24 | 100% |



Dalla raffigurazione che emerge dai dati si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi e conseguentemente vengono rispettati i parametri indicati dall'art. 48, 1° comma, del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Elevate Qualificazioni" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| Responsabili di servizio | Donne | Uomini |
|--------------------------|-------|--------|
| Numero | 1* | 3* |

* di cui 3 dipendenti (1 donna e 2 uomini) del Comune di Albignasego

e i dipendenti nominati "Capi Unità Operativa", (art. 84 CCNL 16/11/2022 e art. 11 CCI/2019) è così rappresentata:

| Capi Unità Operativa | Donne | Uomini |
|----------------------|-------|--------|
| Numero | 1 | 0 |

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Settore Risorse Umane.

A seconda delle proposte degli enti organizzatori dei concorsi potranno essere effettuati sia in presenza sia su specifiche piattaforme digitali (webinar, videocorsi, etc.) .

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore; tutte le richieste autorizzate convogliano all'Ufficio Risorse Umane per l'iter di approvazione.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio "Risorse Umane".

Part-Time

Attualmente su 6 lavoratrici donne in servizio presso L'Unione, solo 1 appartenente all'Area degli Istruttori si avvale dell'opportunità dell'orario parziale (83,33%).

Obiettivi del Piano

Tenuto conto dei dati quantitativi complessivi, il presente Piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D. Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano l'Unione al perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'eventuale riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
4. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
5. migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive da attivare

1. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
Con le difficoltà derivanti dalla necessità di garantire i servizi alla cittadinanza in presenza di vincoli assunzionali rigorosi, l'Ente si propone di continuare a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario. L'Unione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto delle norme vigenti, un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento dell'Unione in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.
2. Comitati per le pari opportunità, commissioni, altri organismi

In sede di richiesta di designazione inoltrate dall'Unione ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statuarie e regolamentari interne dell'Unione, richiamare l'osservanza delle norme in pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

3. Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1 - lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23 del CCNL 1/4/99, l'Ente si propone di motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni e di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale. Si adotteranno sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.

2. Flessibilità oraria

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

3. Informazione

Favorire, ulteriormente, la diffusione di informazioni relativamente ai concorsi e alle selezioni per il reclutamento del personale, utilizzando strumenti di pubblicità che si rivolgono a tutta la popolazione e che mettano in particolare evidenza le pari opportunità di accesso a qualsiasi posizione di lavoro.

4. Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Sarà garantita l'analisi della situazione del personale dipendente di servizio, declinata per genere, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

5. Formazione

Proseguire nell'opera di formazione di tutti i dipendenti predisponendo appositi piani formativi e favorendo il coinvolgimento delle donne secondo i livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore. I piani di formazione dell'Unione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si cercherà, a tal fine, di tenere conto dell'articolazione dei corsi in base agli orari e alle sedi così da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali.

6. Formazione e reinserimento lavorativo

Prevedere interventi formativi volontari per il personale femminile in astensione obbligatoria o facoltativa post-partum, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore ai fini del reinserimento delle dipendenti nell'ambito lavorativo. L'Unione presterà attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo, a vario titolo,

prevedendo, qualora fosse necessario, un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

7. Spazi di dibattito

Promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Attivare appositi spazi di dibattito (bacheca, newsletter, ecc.) sul superamento degli stereotipi culturali che possono danneggiare il diritto alle pari opportunità e programmare incontri di sensibilizzazione rivolti alla cittadinanza.

8. Indagini conoscitive sul “benessere lavorativo del personale”.

L’Ente si propone nel triennio di riferimento di concentrare maggiori sforzi, avvalendosi anche del supporto del Comitato Unico di Garanzia e del RSPP, nella promozione di azioni positive che pongano il dipendente al centro dell’organizzazione, tramite la somministrazione di questionari per procedere ad indagini e analisi sul clima organizzativo, al cui esito sarà possibile proporre eventuali azioni di miglioramento.

9. Smart Working.

Elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile e telelavoro al fine di adottare un regolamento di disciplina dell’istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica).

Il lavoro agile è una opportunità di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge che è funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi. Particolare attenzione in questo ambito deve essere data ai dipendenti in condizioni di disagio familiare.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Segretario Generale
- servizio “Risorse Umane”

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento che lo approva, con verifiche annuali per il monitoraggio/aggiornamento dello stato di attuazione dello stesso.

Il Piano è pubblicato all’Albo Pretorio dell’Ente, sul sito web dell’Unione dei Comuni Pratiarcati sezione “Amministrazione Trasparente” e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Allegati