



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 23.12.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 23/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il P.I.A.O. viene integrato con il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CAMPIGLIA DE BERICI - Indirizzo: VIA ROMA N. 7

Codice fiscale/Partita IVA: 00543310247

Sindaco: Zulian Massimo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.678

Telefono: 0444-866030

Sito internet: www.comune.campigliadeiberici.vi.it

E-mail: segreteria@comunecampiglia.vi.it

PEC: campigliadeiberici.vi@cert.ip-veneto.net



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Secondo il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, “sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell’ambito di ciascuna missione, sono riferiti all’ente. Per ogni obiettivo strategico è individuato anche il contributo che il gruppo amministrazione pubblica può e deve fornire per il suo conseguimento”.

Considerato che la Sezione Strategica del DUP, secondo il principio contabile applicato alla programmazione, “sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, si è ritenuto opportuno riportare, all’interno del presente documento, le strategie generali contenute nel programma di mandato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 18/07/2024, descritte e declinate all’interno del Programma di mandato 2024-2029.

Viene effettuato un raccordo tra il DUP ed il Programma di mandato.

In base alla codifica di bilancio “armonizzata” con quella statale, le “missioni” costituiscono il nuovo perimetro dell’attività dell’ente in quanto rappresentano le sue funzioni principali. Pertanto, la strategia generale, declinata in linee strategiche più dettagliate desunte dalle linee programmatiche di mandato, è stata applicata alle nuove missioni di bilancio.

Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione: “Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell’ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica”.

Missione 3 – Ordine pubblico e sicurezza - “Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all’ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al co- ordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza”.

Missione 4 – Istruzione e diritto allo studio - “Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l’obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l’edilizia scolastica e l’edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l’istruzione. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio”.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Missione 5 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali - “Amministrazione e funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e manutenzione dei beni di interesse storico, artistico e culturale e del patrimonio archeologico e architettonico. Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali”.

Missione 6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero - “Amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative e per i giovani, incluse la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi e ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di politiche giovanili, per lo sport e il tempo libero”.

Missione 8 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa - “Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa”.

Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente – “Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell’ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall’inquinamento del suolo, dell’acqua e dell’aria. Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l’igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente”.

Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità - “Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità”.

Missione 11 – Soccorso civile - “Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile”.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia - “Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia”.

Missione 14 – Sviluppo economico e competitività - “Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell’artigianato, dell’industria e dei servizi di pubblica utilità. Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l’innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività”.

Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale - “Amministrazione e funzionamento delle attività di supporto: alle politiche attive di sostegno e promozione dell’occupazione e dell’inserimento nel mercato del lavoro; alle politiche passive del lavoro a tutela dal rischio di disoccupazione; alla promozione, sostegno e programmazione della rete dei servizi per il lavoro e per la formazione e l’orientamento professionale. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche, anche per la realizzazione di programmi comunitari. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di lavoro e formazione professionale”.

Missione 17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche – “Programmazione del sistema energetico e razionalizzazione delle reti energetiche nel territorio, nell’ambito del quadro normativo e istituzionale comunitario e statale. Attività per incentivare l’uso razionale dell’energia e l’utilizzo delle fonti rinnovabili. Programmazione e coordinamento per la razionalizzazione e lo sviluppo delle infrastrutture e delle reti energetiche sul territorio. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di energia e diversificazione delle fonti energetiche”.

Missione 18 – Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali - “Erogazioni ad altre amministrazioni territoriali e locali per finanziamenti non riconducibili a specifiche missioni, per trasferimenti a fini perequativi, per interventi in attuazione del federalismo fiscale di cui alla legge delega n. 42/2009. Comprende le concessioni di crediti a favore delle altre amministrazioni territoriali e locali non riconducibili a specifiche missioni. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria per le relazioni con le altre autonomie territoriali”.

Missione 20 – Fondi e accantonamenti - “Accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all’approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

SITUAZIONE SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO

Per meglio inquadrare il contesto di riferimento è necessario volgere la nostra attenzione sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

Analisi del territorio e delle strutture

Superficie - kmq 10,94

Fiumi e torrenti n. 3

Strade Provinciali - km.9,529

Strade Comunali - km. 24,476

Strade Vicinali - km. 0,350

Piano regolatore approvato- DGRV 4389-28/07/1992

Il Piano di assetto del territorio PAT di Campiglia dei Berici è stato approvato in sede di Conferenza dei Servizi del 24/01/2023, come da verbale prot. n. 2971 della Provincia di Vicenza, e rettificato con decreto del presidente della Provincia di Vicenza n. 6 DEL 26/01/2023;

Ai sensi dell'art. 48 comma 5 bis della Lr 11/2004 'A seguito dell'approvazione del primo piano di assetto del territorio (PAT), il piano regolatore generale vigente, per le parti compatibili con il PAT, diventa il piano degli interventi'

Il Comune di Campiglia nel corso dell'anno 2024 si è già attivato per la redazione del primo piano degli interventi ai sensi della L.R. 11/2004 al fine di procedere alla revisione e attualizzazione del previgente PRG alle nuove norme di PAT, alle normative di rango superiore e per rispondere alle esigenze del territorio.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Popolazione Campiglia dei Berici 2001-2023

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Campiglia dei Berici** dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI (VI) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	1.744	-	-	-	-
2002	31 dicembre	1.749	+5	+0,29%	-	-
2003	31 dicembre	1.758	+9	+0,51%	632	2,78
2004	31 dicembre	1.757	-1	-0,06%	632	2,78
2005	31 dicembre	1.763	+6	+0,34%	638	2,76
2006	31 dicembre	1.750	-13	-0,74%	639	2,74
2007	31 dicembre	1.767	+17	+0,97%	648	2,73



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

2008	31 dicembre	1.762	-5	-0,28%	659	2,67
2009	31 dicembre	1.787	+25	+1,42%	674	2,65
2010	31 dicembre	1.782	-5	-0,28%	673	2,65
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	1.796	+14	+0,79%	675	2,66
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	1.791	-5	-0,28%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	1.795	+13	+0,73%	678	2,65
2012	31 dicembre	1.766	-29	-1,62%	669	2,64
2013	31 dicembre	1.756	-10	-0,57%	659	2,66
2014	31 dicembre	1.739	-17	-0,97%	661	2,63
2015	31 dicembre	1.716	-23	-1,32%	661	2,60
2016	31 dicembre	1.698	-18	-1,05%	657	2,58
2017	31 dicembre	1.698	0	0,00%	672	2,53
2018*	31 dicembre	1.682	-16	-0,94%	662,33	2,54
2019*	31 dicembre	1.682	0	0,00%	669,34	2,51
2020*	31 dicembre	1.666	-16	-0,95%	672,00	2,48
2021*	31 dicembre	1.669	+3	+0,18%	673,00	2,48
2022*	31 dicembre	1.661	-8	-0,48%	677,00	2,45
2023*	31 dicembre	1.668	+ 7	+ 0,42	680	2,45

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

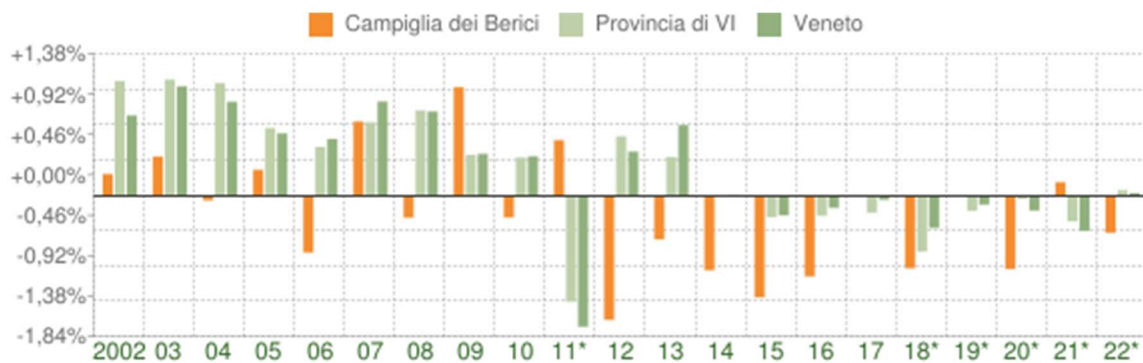
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Campiglia dei Berici espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Vicenza e della regione Veneto.



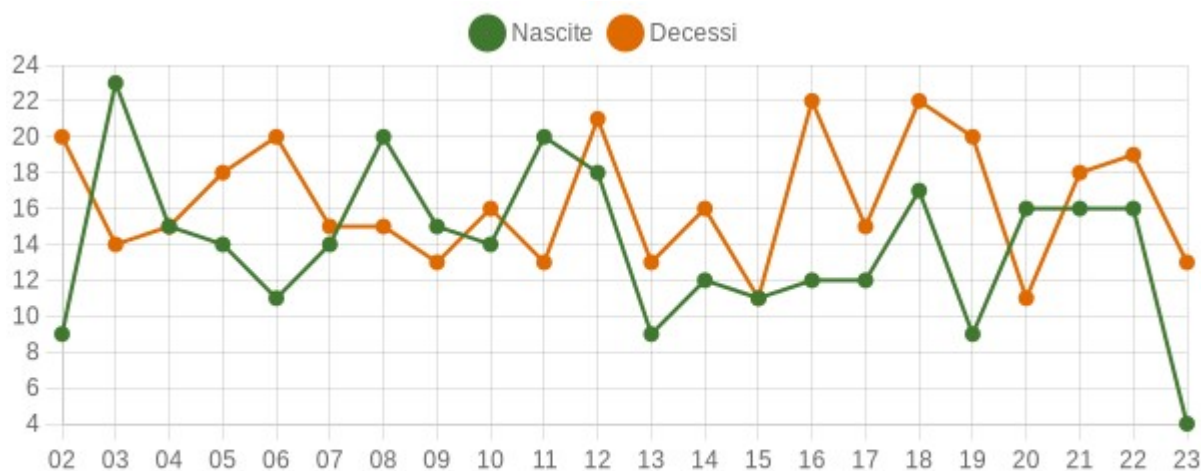
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI (VI) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI (VI) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	9	-	20	-	-11
2003	1 gennaio-31 dicembre	23	+14	14	-6	+9
2004	1 gennaio-31 dicembre	15	-8	15	+1	0
2005	1 gennaio-31 dicembre	14	-1	18	+3	-4
2006	1 gennaio-31 dicembre	11	-3	20	+2	-9
2007	1 gennaio-31 dicembre	14	+3	15	-5	-1
2008	1 gennaio-31 dicembre	20	+6	15	0	+5
2009	1 gennaio-31 dicembre	15	-5	13	-2	+2
2010	1 gennaio-31 dicembre	14	-1	16	+3	-2
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio-8 ottobre	16	+2	12	-4	+4
2011 ⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	4	-12	1	-11	+3
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	20	+6	13	-3	+7
2012	1 gennaio-31 dicembre	18	-2	21	+8	-3
2013	1 gennaio-31 dicembre	9	-9	13	-8	-4
2014	1 gennaio-31 dicembre	12	+3	16	+3	-4
2015	1 gennaio-31 dicembre	11	-1	11	-5	0
2016	1 gennaio-31 dicembre	12	+1	22	+11	-10
2017	1 gennaio-31 dicembre	12	0	15	-7	-3
2018*	1 gennaio-31 dicembre	17	+5	22	+7	-5
2019*	1 gennaio-31 dicembre	9	-8	20	-2	-11
2020*	1 gennaio-31 dicembre	16	+7	11	-9	+5
2021*	1 gennaio-31 dicembre	16	0	18	+7	-2
2022*	1 gennaio-31 dicembre	16	0	19	+1	-3
2023*	1 gennaio – 31 dicembre	4	-12	13	-6	-9

⁽¹⁾ bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

⁽²⁾ bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

⁽³⁾ bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

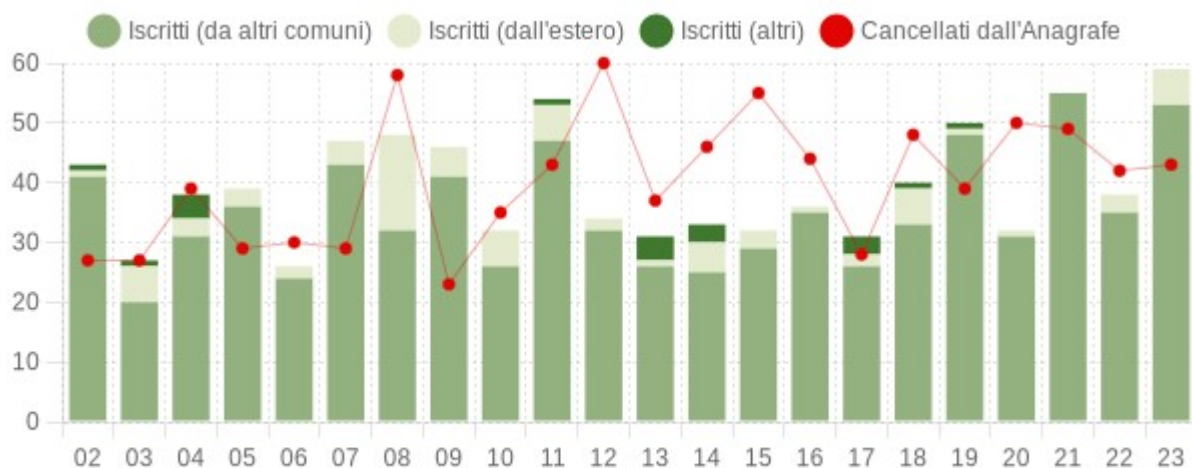
Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Campiglia dei Berici negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Campiglia dei Berici negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI (VI) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	41	1	1	27	0	0	+1	+16
2003	20	6	1	20	0	7	+6	0
2004	31	3	4	38	1	0	+2	-1
2005	36	3	0	29	0	0	+3	+10
2006	24	2	0	29	1	0	+1	-4
2007	43	4	0	28	0	1	+4	+18
2008	32	16	0	50	8	0	+8	-10
2009	41	5	0	21	2	0	+3	+23
2010	26	6	0	34	1	0	+5	-3
2011 ⁽¹⁾	38	6	1	26	7	2	-1	+10
2011 ⁽²⁾	9	0	0	8	0	0	0	+1
2011 ⁽³⁾	47	6	1	34	7	2	-1	+11
2012	32	2	0	58	2	0	0	-26
2013	26	1	4	34	2	1	-1	-6
2014	25	5	3	42	2	2	+3	-13
2015	29	3	0	47	5	3	-2	-23
2016	35	1	0	40	4	0	-3	-8
2017	26	2	3	26	2	0	0	+3
2018*	33	6	1	43	5	0	+1	-8
2019*	48	1	1	25	14	0	-13	+11



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

2020*	31	1	0	44	6	0	-5	-18
2021*	55	0	0	48	1	0	-1	+6
2022*	35	3	-	42	0	-	+3	-4
2023*	53	6	-	40	3	-	+3	+16

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Censimento 2021 Campiglia dei Berici



Il **Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2021**, più brevemente *Censimento 2021*, è stata la terza edizione con la nuova modalità di raccolta dei dati censuari, che non coinvolge più tutte le famiglie sul territorio nazionale, bensì soltanto un campione di esse utilizzando tecniche statistiche innovative e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione risultante dal *Censimento 2021* è dichiarata **popolazione legale** dal DPR 20 gennaio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.53 del 3 marzo 2023, supplemento ordinario n.10. D'ora in poi, la popolazione legale sarà determinata con cadenza quinquennale e non più decennale.

Variazione demografica del comune al censimento 2021

Variazione della popolazione di Campiglia dei Berici rispetto al **Censimento 2011**. Puoi anche confrontare le [variazioni demografiche dei comuni in provincia di Vicenza](#).

Comune	Censimento		Var %
	09/10/2011	31/12/2021	
Campiglia dei Berici	1.791	1.669	-6,8%

Popolazione legale dei Comuni

La **popolazione legale**, come previsto dalla Legge n.205 del 27 dicembre 2017, articolo 1, comma 236, è determinata con decreto del Presidente della Repubblica sulla base dei risultati del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni ed è ufficializzata con la sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

La popolazione legale è utilizzata sia a fini giuridici che elettorali per ripartire i seggi nelle elezioni europee, politiche e amministrative.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Analisi socio economica - economia insediata

Il territorio comunale è caratterizzato dalla prevalenza di aziende agricole e artigianali specializzate in particolare nei seguenti settori:

- a) imprese agricole individuali;
- b) settore meccanico;
- c) settore manifatturiero;

In particolare, l'organico delle imprese risulta così distribuito:

Presenza di grandi imprese (superiori a 100 dipendenti) – percentuale bassa

Presenza di medie imprese (superiori a 50 dipendenti) – percentuale bassa

Presenza di piccole imprese (inferiori a 50 dipendenti) – percentuale bassa



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	2.1 Valore pubblico – tale sottosezione non viene redatta per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia nella sezione precedente denominata sezione 1) è stato richiamato il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 23/12/2024, dove vengono riportate le strategie generali contenute nel programma di mandato 2024 – 2029.
Sottosezione di programmazione Performance	2.2 Performance – Sono allegati al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione: sottosezione performance: schede piano degli obiettivi e performance anno 2025. Come previsto dalle direttive del Ministro per la P.A. ovvero ✓ “nuove indicazioni di misurazione della performance individuale” del 28/11/2023 ✓ “prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione delle performance individuali” del 24/01/2024 ✓ “valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione” del le performance per l’anno 2025 vengono allegate al presente documento nell’apposita SOTTOSEZIONE P.I.A.O. 2025 – 2027 – allegato “A”.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza Sono allegati al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione: Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza ed i seguenti relativi allegati – allegato “B” e seguenti: 1 - Mappatura dei processi e valutazione dei rischi 2 - Analisi dei rischi 3- Individuazione delle attività e processi per aree di rischio 4 - Misure di trasparenza – tabella a parte formato excel 5 - Patto di integrità 6 - Pantouflage Si evidenzia altresì l’assenza di fatti corruttivi, di disfunzioni amministrative o di significative modifiche organizzative.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	3.1. Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2015 – vedasi organigramma di seguito riportato
	3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere: obiettivi di parità – Allegato “C”.
	3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale: FAST PICCOLI COMUNI - TRANSIZIONE AL DIGITALE PA DIGITALE 2026 - FONDI PNRR REGOLAMENTO INFORMATICO REGOLAMENTO PER LA GESTIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL SITO WEB E DEI SOCIAL MEDIA DEL COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI. ALLEGATO REGISTRO TRATTAMENTO DATI
	3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria: CONTINUO MONITORAGGIO DEI CAPITOLI DEL PEG e COSTANTE CONFRONTO CON GLI AMMINISTRATORI
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	3.2 - Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025 - 2027 sarà opportunamente valutato a seguito della Direttiva del 29.12.2023 emanata dal Ministro per la P.A. Sarà cura dell'Ente adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e applicata la presente direttiva in base alle necessità. Allegato “D”.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale e formazione del personale. La tabella del piano triennale dei fabbisogni di personale viene allegato al presente piano – allegato “E”. Formazione del personale



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

ORGANIGRAMMA

Nel dettaglio – LA STRUTTURA COMUNALE

- Vertici dell'amministrazione: Sindaco, Assessori e Consiglieri;
- Segretario Comunale;
- Responsabili delle varie ripartizioni;
- Personale dipendente (Stakeholder interni);
- Cittadini (Stakeholder esterni).

L'assetto organizzativo del Comune di Campiglia dei Berici, così come precedentemente rappresentato, oltre all'ufficio del Segretario Comunale, risulta essere costituito da tre ripartizioni che costituiscono a loro volta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente, alle quali vengono assegnate le seguenti attività a servizio della cittadinanza.

1^ AREA: Ufficio Affari Generali

- Organi istituzionali-Segreteria generale
- Anagrafe/Stato civile/Elettorale/Leva/Servizio statistico
- Ordine pubblico e sicurezza
- Istruzione e diritto allo studio
- Cultura
- Sport e politiche giovanili
- Turismo
- Edilizia residenziale pubblica
- Diritti sociali/Politiche sociali e della famiglia
- Polizia Mortuaria (esclusi interventi di manutenzione)
- Sanzioni Amministrative
- Agricoltura

2^ AREA: Ufficio Finanziario



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

- Gestione Economico-Finanziaria
- Programmazione-Provveditorato
- Controllo di gestione
- Gestione entrate tributarie e servizi fiscali
- Gestione risorse umane - patrimoniali

3^ AREA: Ufficio Tecnico

- Gestione beni demaniali e patrimoniali
- Edilizia privata/Lavori Pubblici/Manutenzioni e Servizi
- Assetto del territorio (Urbanistica)
- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente (Ecologia)
- Trasporti e diritto alla mobilità
- Soccorso e protezione civile
- Sviluppo economico (SUAP)
- Energia e diversificazione fonti energetiche
- Manutenzione cimiteri

Come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2022, dal 01.01.2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale:

PA DIGITALE 2026

Il Comune di Campiglia dei Berici ha partecipato a tutti i bandi per i finanziamenti del Next Generation EU - P.N.R.R. – PA DIGITALE 2026.

Next Generation EU (NGEU) è un piano Next da €750 miliardi che ha l'obiettivo di rilanciare l'economia europea dopo la pandemia di COVID-19 e di renderla più verde e digitale.

“Italia domani” è il nome del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) approvato dal Governo italiano il 29 aprile del 2021 all'interno del programma europeo Next Generation EU. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, del programma Next Generation EU, con un totale di €191,5 miliardi. Mediante un Fondo Complementare, finanziato direttamente dal bilancio dello Stato, il nostro Paese ha previsto un'integrazione di €30,6 mld. Il totale degli investimenti previsti è pertanto di €222,1 miliardi. “PA digitale 2026” è il sito del Dipartimento per la trasformazione digitale che permette alla PA di accedere ai fondi di Italia digitale 2026. Il sito sarà il punto unico di accesso per avere informazioni sugli avvisi dedicati alla digitalizzazione della PA, fare richiesta di accesso ai fondi e rendicontare l'avanzamento dei progetti. Inoltre è possibile richiedere assistenza diretta e avere tutte le info sulle azioni di accompagnamento previste dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il Comune di Campiglia dei Berici è stato finanziato per i seguenti avvisi:

- Avviso Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA LOCALI” Comuni Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” Comune Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE” Comuni Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 “Adozione app IO” Comuni Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.5 “Piattaforme Notifiche Digitali” Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 “Adozione Piattaforma pagoPA” Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” Comuni Ottobre 2022.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Fast Piccoli Comuni, frutto di una iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica realizzata in collaborazione con Formez PA, nell'ambito delle Azioni 1.2.1 e 1.3.1 del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020, articolato in tre ambiti di attività, come di seguito descritti:

Ambito A: Verso la transizione digitale;

Ambito B: verso la transizione amministrativa;

Ambito C: Supporto ai Piccoli Comuni per il miglioramento delle attività amministrative mediante l'introduzione di tecnologie informatiche -, il progetto è rivolto ai 5.535 centri italiani con meno di 5.000 abitanti e ha finalità di affiancamento e supporto nella transizione digitale e amministrativa.

Il sostegno si attua attraverso specifiche azioni di training on the job, di accompagnamento all'implementazione di progetti di miglioramento e soluzioni digitali. I Comuni saranno supportati da una squadra di esperti con competenze multidisciplinari. In questo modo, potranno individuare le attività da mettere in campo e nuove modalità tecnologiche e organizzative, anche a partire da strumenti e pratiche esistenti e già sperimentate. Il progetto Fast Piccoli Comuni mira all'attuazione di piani di transizione al digitale su scala locale, al rafforzamento della capacità dei piccoli comuni nel ridurre i tempi e i costi dei procedimenti che riguardano cittadini e imprese, al miglioramento della redazione degli atti amministrativi tramite tecnologie informatiche.

Il Comune di Campiglia dei Berici ha presentato domanda di finanziamento con nota di prot.n. 5292 del 07/10/2022 ed è seguito come supporto tecnico dal Team Digitale Governo.it.

Sono stati seguiti tutti i webinar gratuiti organizzati dal Team Digitale Governo.It con l'organizzazione tecnica di Formez e con l'ausilio anche di ANCI e IFEL.

Con il gruppo di lavoro FAST PICCOLI COMUNI con un team di esperti è stato elaborato un microprogetto ovvero con deliberazione di C.C. n. 27 del 26.10.2023 è stato approvato il "REGOLAMENTO PER LA GESTIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL SITO WEB E DEI SOCIAL MEDIA DEL COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI".

A breve verrà anche elaborato un ulteriore microprogetto sulla tematica della "Trasparenza amministrativa".



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Con deliberazione di C.C. n. 36 del 28/11/2022 il Comune di Campiglia dei Berici ha approvato il Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici in uso.

Nel dettaglio il Comune dispone di una rete informatica e telematica, costituita da un insieme di strumenti e mezzi informatici quali le componenti hardware e software (personal computer, server, strumenti per la stampa e la riproduzione, programmi ecc.) e dei necessari collegamenti telematici che veicolano le informazioni da e verso le banche dati comunali.

Con l'emanazione della circolare AGID 2/2017 del 18/04/2017, venivano fornite indicazioni operative per la verifica delle condizioni minime di sicurezza ICT e del trattamento dei dati.

L'utilizzo della rete informatica e telematica, di internet e della posta elettronica, sono strumenti ormai indispensabili per perseguire con efficienza, efficacia ed economicità le funzioni istituzionali e gestionali dell'Ente come imposto dalle normative vigenti, che sempre più tendono alla globalità delle informazioni telematiche.

Per le motivazioni sopra esposte è apparso quanto mai doveroso disciplinare l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici in uso ai dipendenti comunali avvalendosi anche del parere del D.P.O. del Comune di Campiglia dei Berici.

ALLEGATO AL REGISTRO TRATTAMENTO DATI

Per avere contezza della quantità e della tipologia degli strumenti informatici in uso ai dipendenti del Comune di Campiglia dei Berici è stato redatto dalla Responsabile dell'Unità Affari Generali un elenco dei PC IN USO AL COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI (riportando per ogni uno il numero seriale di matricola), l'indicazione dei SOFTWARE UTILIZZATI nonché la P.E.O. e la P.E.C. (oltre alla P.E.C. istituzionale) in uso ai vari uffici. Tale elenco viene considerato come allegato al registro Trattamento Dati Sensibili del Comune di Campiglia dei Berici.

SEZIONE 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Premesso che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con delibera di Consiglio Comunale n.10 del 23/04/2024 è stato approvato il rendiconto 2023 pertanto, per determinare le capacità assunzionali per il piano triennale 2025-2027, ad oggi la presente sezione è formulata sulla base dei dati del rendiconto 2023, salvo aggiornamento in seguito all'approvazione del rendiconto 2024.

In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 334.714,50**

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 334.524,42	€ 341.492,31	€ 328.126,77	€ 334.714,50

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)".

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

B2. Verifica situazione dell'Ente con rendiconto 2023

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Campiglia dei Berici per il 2025, predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 e aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023, si



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

evince che il rapporto tra la spesa di personale 2023 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2021/2022/2023), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2023, è pari al 26,20% mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Campiglia dei Berici facente parte della fascia demografica b) da 1000 a 1999 abitanti, corrisponde al 28,60%, pertanto si rileva che il Comune di Campiglia dei Berici risulta "virtuoso";

Il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2023} \quad \text{€ 341.458,41}}{\text{Media entrate netto FCDE} \quad \text{€ 1.303.140,46}} = 26,20\%$$

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo n. 1677 abitanti al 31/12/2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024. Dal 2025 non si applica più la Tabella 2
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/20 NO dal 2025	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	24%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	19%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4%	29,30%



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **26,20%**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, tenuto



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

conto anche di quanto previsto dal D.M. del 21/10/2020 in materia di convenzioni del Segretario comunale, è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 1	Con rendiconto 2023	PTFP 25/26/27
Numeratore	Spese di personale 2023	341.458,41
Denominatore	Media entr. netto FCDE	1.303.140,46
Percentuale tab. 1		28,60%
Valore massimo teorico		31.239,76
Totale tab. 1		372.698,17

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- il Comune deve procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento della Tabella 1-incremento teorico;
- la spesa massima di personale per il 2025 è pari ad €. 372.698,17 con uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad €.31.239,76.

Il Comune di Campiglia dei Berici non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 -media triennio 2007/2009;

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

I contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile già autorizzate:

Limite di spesa complessiva per lavoro flessibile: €. 48.103,77	
Spesa autorizzata lavoro flessibile: Anno 2025	
Tipologia lavoro flessibile	Costo complessivo (oneri compresi)
Incarico a scavalco di eccedenza -Area Tecnica- art. 1 comma 557 L. 311/2004	12.800,00
	///
	///
Totale	12.800,00

Si rileva la necessità di autorizzare per il triennio 2025/2027 tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito della quale non sono state rilevate, presso il Comune di Campiglia dei Berici, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale. Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023 e prevede il rispetto degli obiettivi anche il 2024.

- nel PIAO 2025/2027, Sezione 2.2, va predisposto il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 28/03/2024, l'amministrazione ha disposto e riconfermato, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M 10 novembre 2020, a partire dal rendiconto della gestione 2020 e per il rendiconto 2023; di avvalersi inoltre e consequenzialmente della scelta, già effettuata con deliberazioni del GC n. 22 del 07/04/2021, della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*. Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione dello stesso a SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

La dotazione organica/fabbisogno di personale del Comune di Campiglia dei Berici, risulta evidenziata nell'Allegato E)

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2023 è pari a 1677 e il numero dei dipendenti al 31-12-2023 con contratto a tempo indeterminato è pari a 7 di cui 2 a part-time;

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali e quanto indicato nel DUP, per il triennio 2025/2027 risulta necessario prevedere quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI PROVINCIA DI VICENZA

anno 2025:

Assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 Funzionario Tecnico-Area Funzionari E.Q. in sostituzione di un dipendente che si è trasferito per mobilità presso altro Ente, tramite graduatoria altro ente/concorso/mobilità/CFL/o altre modalità previste dalla normativa vigente;

anno 2026:

Nessuna assunzione, salvo completamento procedure previste nel 2025, ed eventuale sostituzione di personale cessato o trasferito per mobilità tramite graduatoria di altro ente/concorso/mobilità, con CFL o altre modalità previste dalla normativa vigente.

anno 2027:

Nessuna assunzione, salvo completamento procedure previste nel 2026, ed eventuale sostituzione di personale cessato o trasferito per mobilità tramite graduatoria di altro ente/concorso/mobilità, con CFL o altre modalità previste dalla normativa vigente.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE

Per ogni anno del triennio considerato, si autorizzano al fine di rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dei vincoli e dei limiti di spesa del personale e contabili previsti dalla normativa vigente:

- comandi o convenzioni che si renderanno necessari e/o opportuni come anche collaborazioni, prestazioni occasionali, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato / contratto a termine, interinale, ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente; assunzione CFL (con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato) come previsto dalla recente normativa in merito all'assunzione dei giovani, nei limiti di spesa e dei vincoli di spesa di personale previsti dalla normativa vigente.



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

La formazione del personale è sostanzialmente disciplinata sia dalle disposizioni di legge (in ordine – principalmente – alla formazione obbligatoria quale i corsi per la prevenzione della corruzione) e di contrattazione collettiva nazionale di categoria sia dal Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici.

Nel dettaglio l'Ente per il triennio 2025 – 2027 intende proseguire con i corsi di formazione di seguito descritti:

FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

FORMAZIONE APPLICATIVI SOFTWARE GESTIONALI TRAMITE LABORATORI GRATUITI PROPOSTI DALLA SOFTWARE - HOUSE

FORMAZIONE GENERICA CON CORSI A PAGAMENTO PER GLI ADDETTI DELLE SINGOLE AREE

FORMAZIONE E COSTANTE AGGIORNAMENTO QUOTIDIANO MEDIANTE RIVISTE ON – LINE SPECIALIZZATE E SUDDIVISE PER OGNI SINGOLO SETTORE

FORMAZIONE GRATUITA DA PARTE DI REGIONE VENETO / ASMEL / FORMEZ PA / IFEL / ACCADEMIA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / G.A.R.I. - IN MERITO ALLE NOVITA' LEGISLATIVE / FONDI PNRR / DIGITALIZZAZIONE

FORMAZIONE ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA SYLLABUS PER LE SEGUENTI MATERIE:

Transizione digitale

Transizione ecologica

Transizione amministrativa

e altri corsi

FORMAZIONE CON IL D.P.O. IN MATERIA DI PRIVACY e Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA

Inoltre il Comune di Campiglia dei Berici con delibera di G.C. n. 3 del 23/01/2025 ha aderito come quota associativa all'ANCI VENETO includendo anche la formazione annuale per le seguenti tematiche di comune interesse per tutte le aree dell'Ente e precisamente:

IL PNNR PER GLI ENTI LOCALI

MEPA, ACQUISTI E APPALTI

GESTIONE DEL PERSONALE

POLITICHE SOCIALI E WELFARE

SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI NELLA P.A.

EDILIZIA, URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE

ANTICORRUZIONE, PROTOCOLLO DI LEGALITA'E PRIVACY

MANIFESTAZIONI E PUBBLICO SPETTACOLO

CORSI FORMATIVI SPECIFICI PER POLIZIA LOCALE:

DISTRETTI DEL COMMERCIO



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI
PROVINCIA DI VICENZA

PROTEZIONE CIVILE
GESTIONI ASSOCIATE DELLE FUNZIONI COMUNALI

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Strumenti e modalità di monitoraggio

Il processo di programmazione e controllo per le Pubbliche Amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione /progettazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione /programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati dal Comune.

L'operato dell'Amministrazione è oggetto di analisi non solo in termini di risultati raggiunti ma anche di risorse umane, strumentali e finanziarie utilizzate per il loro conseguimento. Un Ente è efficiente se raggiunge un obiettivo senza un eccessivo dispendio delle risorse a propria disposizione. Gli strumenti di cui l'Ente dispone per la valutazione della propria efficienza sono:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti;
- relazione della Giunta comunale al rendiconto;
- controllo di gestione;



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

- sistema di valutazione dei Responsabili di Servizio;
- sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Controllo di regolarità amministrativa e contabile

Un primo controllo concerne la regolarità amministrativa e contabile dell'operato comunale ed attesta la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa posta in essere. Esso è esercitato, da ognuno per le parti di relativa competenza, dal Segretario Comunale (conformità dell'azione amministrativa alle norme), dal Responsabile del Settore finanziario (regolarità contabile e copertura finanziaria), dai singoli Responsabili di Settore (in relazione alle specifiche attribuzioni relative al controllo interno sugli atti da esprimersi con parere di legittimità) nonché dal Revisore dei Conti.

La Relazione della Giunta comunale al Rendiconto

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 118/2011 il rendiconto della gestione di un esercizio finanziario è corredato dalla relazione prevista dal comma 6 del citato art. 11. Si tratta di un documento illustrativo della gestione dell'Ente, nonché dei fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio e di ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili.

Tale relazione viene approvata dalla Giunta Comunale unitamente allo Schema di Rendiconto e presentata al Consiglio Comunale.

Il controllo di gestione

Il Settore Finanziario provvede all'attività di verifica della gestione, finalizzata ad accertare l'utilizzo efficace, efficiente ed economico delle risorse per la massimizzazione dei risultati da rapportare al grado di raggiungimento accertato.

La Relazione annuale sulla performance

La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente, redatta dal Segretario Comunale e convalidata dall'Organo di Valutazione, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti.

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. la Relazione annuale sulla Performance deve essere validata da parte dell'Organo di Valutazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale



COMUNE DI CAMPIGLIA DEI BERICI

PROVINCIA DI VICENZA

La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente con deliberazione Giunta Comunale n. 58 del 07.06.2016 - modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 23.12.2016. La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario Comunale viene adottata dalla Giunta Comunale e la relativa valutazione viene approvata dalla Giunta su istruttoria dell'OIV. Ogni responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione del personale che coordina direttamente.

L'Organo Indipendente di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.

La retribuzione di risultato massima per ciascun dipendente titolare di P.O. viene stabilita nella misura del 25% dell'indennità di posizione;

L'erogazione della retribuzione di risultato e della performance collettiva ed individuale avviene dopo la presa d'atto dei risultati raggiunti dall'Ente a mezzo deliberazione della Giunta Comunale.

Monitoraggio in materia di rischi corruttivi e trasparenza

In materia di prevenzione della corruzione l'attività di monitoraggio è finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni del PTPC, è attuata dal RPCT e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

L'attività di monitoraggio è altresì attuata attraverso il sistema dei controlli interni.