



COMUNE DI ERBEZZO

Provincia di Verona

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023-2025

Allegato al GC n. 33 del 01/08/2023

Il Segretario Comunale

Indice

PREMESSA.....	3
PREMESSA GENERALE E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 VALORE PUBBLICO	8
2.2 PERFORMANCE	29
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	30
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	30
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	32
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	43
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	44
4 MONITORAGGIO	54
MONITORAGGIO SEZIONI PIAO	55

PREMESSA

PREMESSA GENERALE E RIFERIMENTI NORMATIVI

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.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il **Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025**, approvati con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 27/12/2022**.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Erbezzo

Denominazione Ente: Comune di Erbezzo

Legale Rappresentante: Campedelli Lucio

Sede Comunale: Via Roma N. 73 - 37020 Erbezzo VR

Codice Fiscale: 00670360239

Posta Elettronica Certificata: comune.erbezzo.vr@pecveneto.it

Sito Istituzionale: www.comune.erbezzo.vr.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Telefono: 0457 075013

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 4

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 770

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di "Attività PIAO", programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La stesura degli obiettivi strategici procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici. Le condizioni di contesto approfondite sono le seguenti:

- Contesto internazionale;
- Contesto nazionale;
- Contesto territoriale inteso come provincia nella quale si inserisce l'Ente;
- Contesto comunale

In primis, sulla base delle Attività PIAO programmate, ed attraverso indicatori di Impatto determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico (ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali) che la comunità persegue facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di performance management. Consiste in una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

Ancora, viene integrata la Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

2.1.1.1 Internazionale

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Il contesto internazionale nel quale si innesta il processo di programmazione economico finanziaria delle realtà locali è caratterizzato da connotati di eccezionalità derivanti da eventi imprevisi ed imprevedibili occorsi su scala mondiale. La crisi pandemica che dai primi mesi del 2020 condiziona la vita sociale ed economica del Paese e del mondo intero ha reso necessaria l'adozione di misure straordinarie a livello nazionale e internazionale.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

La nuova **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, cui l'Italia ha contribuito a definire nel quadro dei negoziati ONU, rappresenta un piano ambizioso per eliminare la povertà e promuovere la prosperità economica, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente su scala globale.

Il preambolo della Dichiarazione “Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile” afferma: *“Siamo decisi a liberare l'umanità dalla tirannia della povertà e vogliamo guarire e rendere sicuro il nostro pianeta per le generazioni presenti e future. Siamo determinati a fare i passi coraggiosi e trasformativi che sono urgenti e necessari per mettere il mondo su un percorso più sostenibile e duraturo. Mentre iniziamo questo cammino comune, promettiamo che nessuno sarà escluso”*.

Nell'evidenziare l'obiettivo dell'eliminazione della povertà entro il 2030, la nuova Agenda si focalizza sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di *governance* dello sviluppo, e invita tutti i Paesi ad attivarsi in un percorso di sviluppo comune senza lasciare indietro nessuno. Le cinque “P” - Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership – rappresentano i principi sui quali poggia l'Agenda.

L'Agenda definisce **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** e **169 targets** che occorre perseguire nei prossimi 15 anni. Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile mirano ad affrontare gli ostacoli sistemici allo sviluppo, come le disuguaglianze, i sistemi di produzione e consumo non sostenibili, le infrastrutture inadeguate, la mancanza di lavoro dignitoso, i cambiamenti climatici e la perdita degli ecosistemi e della biodiversità. Ciascuno dei 17 obiettivi è a sua volta strutturato in *targets* e indicatori misurabili in modo tale da garantirne il monitoraggio in itinere. La Commissione Statistica dell'ONU e un gruppo di esperti istituito *ad hoc* (“*Inter-Agency Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators*”) sta lavorando alla definizione di un set di circa 240 indicatori globali sociali, economici, ambientali e di *governance*, riferiti ai 169 *targets* per misurare i progressi.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

I 17 Goal

La classificazione degli obiettivi strategici secondo i 17 *goals* vuole verificare la coerenza degli indirizzi dell'Amministrazione agli obiettivi del programma di Agenda 2030, accrescendo al contempo la consapevolezza dell'importanza e della centralità di tali obiettivi, al cui raggiungimento contribuiscono anche le azioni e le iniziative dell'ente locale.

I Goal dell'Agenda 2030



2.1.1.2 Nazionale

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Gli obiettivi strategici dell'ente dipendono molto dal margine di manovra concesso dall'autorità centrale. L'analisi delle condizioni esterne parte quindi da una valutazione di massima sul contenuto degli obiettivi del governo per il medesimo arco di tempo, anche se solo presentati al parlamento e non ancora tradotti in legge. Si tratta di valutare il grado di impatto degli indirizzi presenti nella decisione di finanza pubblica (è il documento governativo paragonabile alla sezione strategica del DUP) sulla possibilità di manovra dell'ente locale.

Allo stesso tempo, se già disponibili, vanno considerate le direttive per l'intera finanza pubblica richiamate nella legge di stabilità (documento paragonabile alla sezione operativa del DUP) oltre che gli aspetti quantitativi e finanziari riportati nel bilancio statale (paragonabile, per funzionalità e scopo, al bilancio triennale di un comune). In questo contesto, ad esempio, potrebbero già essere delineate le scelte indotte dai vincoli di finanza pubblica.

Contesto economico e politica di bilancio

La nota di aggiornamento al DEF 2022 individua il contesto in cui si svilupperà l'azione.

Il quadro di previsione complessivo "rimane influenzato principalmente dagli sviluppi attesi della pandemia, dall'impulso alla crescita derivante dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dalle politiche monetarie e fiscali a livello globale (..)", i costi dell'energia, dei materiali e l'evoluzione della guerra in Ucraina.

Quadro macroeconomico

La politica di bilancio del Governo "continuerà ad assicurare il supporto al settore privato fin tanto che sarà necessario ad ottenere il consolidamento della ripresa economica, con l'obiettivo non soltanto di colmare il divario con il periodo pre-pandemia, ma di recuperare anche la crescita perduta sin da allora (..)".

Rispetto allo scenario prefigurato a legislazione vigente, "gli interventi di politica fiscale che il Governo intende adottare determinano un rafforzamento della dinamica espansiva del PIL nell'anno in corso e nel successivo. Rilevano in particolare la conferma delle politiche invariate e il rinnovo di interventi in favore delle PMI e per la promozione dell'efficientamento energetico e dell'innovazione (..)".

Indebitamento netto e debito pubblico

Nel 2020 "il rapporto debito pubblico/PIL è aumentato in tutti gli stati dell'Unione Europea e dell'area Euro (..)". Ben quattordici nazioni, compresa l'Italia, "hanno oltrepassato la soglia di riferimento del 60% del debito sul PIL, stabilito dal Trattato e Regolamento CE (..)".

Il debito pubblico italiano "(..)" si attestava al 134,3 per cento del PIL alla fine del 2019, sostanzialmente stabile rispetto al valore del 2018. A seguito della crisi pandemica, il debito pubblico è salito a 155,6 per cento del PIL alla fine del 2020. Dal 2021 si prevede una sua progressiva diminuzione, passando dal 153,5 per cento del PIL a fine anno, per scendere sotto i 150 punti alla fine del 2022, grazie ad una diversa dinamica del PIL e all'aggiustamento dell'indebitamento netto (..)".

Il percorso di riduzione progressiva del debito "non rispetta comunque la velocità richiesta dalla regola del debito del PSC per conseguire l'obiettivo di debito-PIL del 60 per cento in 20 anni (..)".

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, acronimo di **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, è il documento strategico che il Governo italiano ha predisposto per accedere ai fondi del *programma Next generation EU* (NGEU). Il 30 aprile 2021 l'Italia ha presentato alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano, approvato il 13 luglio 2021, intende in sintesi:

- rilanciare il Paese dopo la crisi pandemica, stimolando una transizione ecologica e digitale;
- favorire un cambiamento strutturale dell'economia, a partire dal contrasto alle disegualianze di genere, territoriali e generazionali.

Suddiviso in **6 Missioni principali**, Il PNRR descrive le priorità di investimento per un arco temporale di 5 anni. Il Governo ha cominciato a mettere in atto il Piano nella seconda metà del 2021 e dovrà completarlo e rendicontarlo entro la fine del 2026. Si pone l'obiettivo di rilanciare la struttura economico-sociale del Paese puntando in particolare sulle leve della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale.

Le Missioni del PNRR

 <p>MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo</p> <p>Promuovere la transizione digitale nella PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la competitività delle filiere industriali e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.</p>	 <p>MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica</p> <p>Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come l'agricoltura, la gestione dei rifiuti, l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili e la biodiversità del territorio.</p>	 <p>MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile</p> <p>Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.</p>
 <p>MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca</p> <p>Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo tutte le fasi del ciclo formativo, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.</p>	 <p>MISSIONE 5 - Inclusione e coesione</p> <p>Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'alternanza scuola-lavoro e l'imprenditoria femminile, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.</p>	 <p>MISSIONE 6 - Salute</p> <p>Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) e la Telemedicina, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.</p>

Dettaglio missioni PNRR

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo. Ogni piano nazionale dovrà includere il 20% di spesa per il settore digitale.

La Missione 1 vuole dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività dell'Italia. Si tratta di una sfida complessa, per la quale sarà necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del nostro sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche

amministrazioni, una Pubblica Amministrazione moderna e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico, anche in funzione di promozione dell'immagine e del brand del Paese.

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica, a cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo.

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare (pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

Insomma, una vera Missione "green", che promuove tantissime opportunità alle imprese del nostro Paese.

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

La Missione 3 ha l'obiettivo di superare gli ostacoli del sistema dei trasporti progettando interventi in grado di affrontare le sfide ambientali e logistiche nel settore della mobilità.

Stabilisce interventi per il miglioramento del sistema infrastrutturale italiano, con l'obiettivo di ammodernare la nostra rete di collegamenti per accrescere la competitività del nostro Paese, nel pieno rispetto dell'ambiente; anche le aziende beneficeranno di questi interventi, sviluppando conseguentemente il proprio sistema logistico.

Missione 4: Istruzione e ricerca

La Missione 4 si focalizza sulla relazione che intercorre tra istruzione e mondo del lavoro. Lo scopo degli interventi stabiliti è formare le risorse adatte ai bisogni delle imprese, in vista delle prossime sfide richieste dal mercato.

Il cosiddetto "*Skills mismatch* tra istruzione e domanda di lavoro" è infatti una delle tante criticità emerse nel PNRR; si tratta della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, dunque tra le competenze di chi cerca lavoro e le skills di cui le aziende avrebbero effettivamente bisogno. Ma non è l'unica.

Sono previsti infatti interventi mirati all'innovazione del percorso scolastico (sia a livello formativo sia strutturale) e incentivi che stimolino una collaborazione sinergica tra ricerca pubblica e mondo imprenditoriale.

Missione 5: Inclusione e coesione

La Missione 5 offre incentivi molto diversi tra loro ma tutti accomunati da un unico scopo: realizzare interventi che consentano, su più livelli, di attuare una politica a vocazione sociale incentrata sull'inclusività.

Stabilisce interventi per favorire la socializzazione, il sostegno di percorsi di vita indipendente - soprattutto per persone anziane o con disabilità - e, parallelamente, incentiva politiche di sostegno all'occupazione rafforzando i Centri per l'Impiego, favorendo la creazione di imprese femminili e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze delle nuove generazioni.

Missione 6: Salute

La recente pandemia ci ha ricordato ancora una volta il valore della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e l'importanza macroeconomica dei servizi sanitari pubblici.

Ecco perché alla "Salute" è dedicata un'intera Missione del PNRR che intende indirizzare risorse per il rafforzamento di resilienza e tempestività di risposta del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) attraverso misure ben precise.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), ma anche di potenziare l'assistenza domiciliare, ammodernare le strutture tecnologiche e digitali esistenti e promuovere la ricerca scientifica.

Queste missioni a loro volta si suddividono in componenti, ambiti di intervento e investimenti.

2.1.1.3 Territoriale

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Verona fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2022 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilssole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macro-categorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

Quadro generale

Qualità della vita a Verona

16° SU 107 PROVINCE

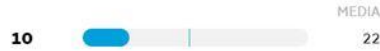
Popolazione: 922.291
(2022) Istat

La performance migliore e peggiore ⁱ

1° in classifica

Giovani che non lavorano e non studiano (Neet)

In % (Istat, 2021)



101° in classifica

Consumi energetici

Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo, tonnellate equivalenti di petrolio per 100 abitanti (Istat, 2020)



Classifica finale 2022

RANK
16°

VAR.2022/2021

-8 ▼

MEDAGLIE ⁱ

0 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR./21/20	MEDAGLIE
> Ricchezza e consumi		10°	10°	+1 ▲	0 0 0
> Affari e lavoro		14°	14°	-1 ▼	0 0 0
> Giustizia e sicurezza		30°	30°	-10 ▼	0 0 0
> Demografia e società		8°	8°	+9 ▲	0 0 0
> Ambiente e servizi		71°	71°	-2 ▼	0 0 0
> Cultura e tempo libero		35°	35°	-10 ▼	0 0 0

Ricchezza e consumi

Ricchezza e consumi		10°	+1 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Assorbimento del settore residenziale % mq compravenduti su mq offerti sul mercato (Scenari immobiliari, stima sul 2022)	6	89	67,4
Inflazione energia, gas e prodotti combustibili in % (elab su dati Istat, ott 2021-ott 2022)	16	122	137
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio dichiarato (100 mq in zona semicentrale nei capoluoghi) (Scenari immobiliari)	98	51	32,2
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, al 31 agosto 2022)	31	22	19,2
Pagamenti delle fatture oltre i 30 giorni % delle fatture commerciali ai fornitori (Cribis, a settembre 2022)	25	7	10,1
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2021)	4	3.288	2.687,20
Beneficiari di reddito di cittadinanza Assegni ogni mille abitanti (Inps/Istat)	10	5	16
Protesti levati In euro pro capite (Infocamere/Istat, gen-lug 2022)	28	1	1,5
Prezzo medio di vendita delle case In euro al mq, nuovo in zona semicentrale nei capoluoghi (Scenari immobiliari)	8	3.150	1.816,90
Riqualificazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2020)	29	78	55,3
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, ott 2021-ott 2022)	97	16	13,8
Popolazione con crediti attivi In percentuale sul totale dei maggiorenni residenti (Crif)	64	46	45,9
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia)	18	33	26,1
Spazio abitativo In mq (superficie media in base ai componenti medi delle famiglie) (Scenari immobiliari)	69	69,2	75,2
Reddito medio da pensione di vecchiaia In euro all'anno (Inps, 2021)	57	19.520	19.563,70

Affari e lavoro

Affari e lavoro		14°	-1 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Imprese che fanno e-commerce In % sul totale delle imprese registrate (Infocamere)	54	1	0,5
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, al 30 settembre 2022)	29	5	5,1
Qualità ricettiva delle strutture alberghiere Numero medio di stelle (Elab. Tagliacarne su dati Istat, 2021)	61	3	3,3
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2021)	52	202	197
Imprenditorialità giovanile In % sul totale delle imprese registrate (Infocamere)	68	8	8,4
Ore di Cig ordinaria Media ore autorizzate per impresa registrata (inps, gen-sett 2022)	54	20	27,8
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, al 30 settembre 2022)	80	5	4,4
Densità di posti letto nelle strutture ricettive Posti letto per km2 (Elab. Tagliacarne su dati Istat, 2021)	9	54	20,4
Partecipazione alla formazione continua Partecipanti, in % su popolazione 25-64 anni (Istat, 2021)	24	12	9,6
Startup innovative Ogni mille società di capitale (Infocamere, al 30 settembre 2022)	26	9	6,7
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) In % (Istat, 2021)	1	10	22,1
Infortunati sul lavoro Denunce con esito mortale ogni 10mila abitanti (Inail, 2021)	68	0	0,2
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2021)	23	72	63,2
Imprese straniere Ogni 100 imprese registrate (Infocamere)	26	0,1	0,1
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2022)	30	46	30,6

Ambiente e servizi

Ambiente e servizi		71°	-2 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Giovani	79	455	482,1
12 parametri tra cui concerti, aree sportive, nozze, età al primo figlio (elab. Sole 24 Ore)			
Giorni consecutivi senza pioggia	32	21	27,5
Numero di giorni (Istat, 2021)			
Consumi energetici	101	128	80,1
Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo, tonnellate equivalenti di petrolio per 100 abitanti (Istat, 2020)			
Qualità dell'aria	90	71	51,3
Indice su dati Pm10, biossido di azoto e ozono, nel capoluogo (Ecosistema urbano - Legambiente, 2021)			
Piste ciclabili	35	12	9,7
Metri equivalenti ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2021)			
Anziani	13	472	401,7
12 parametri tra cui orti urbani, biblioteche, farmaci, infermieri (elab. Sole 24 Ore)			
Tasso di motorizzazione	40	63	65,5
Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2021)			
ICityRank	15	75	55,7
Media dei punteggi in base a 36 indicatori, suddivisi in 8 categorie (Fpa, 2022)			
Sportelli bancari	19	8	6,7
Atm ogni 10mila abitanti (Banca d'Italia)			
Illuminazione pubblica sostenibile	65	23	46,2
-2020			
Bambini	40	416	390,2
12 parametri tra cui asili nido, aree giochi, pediatri, scuole accessibili (elab. Sole 24 Ore)			
Ecosistema urbano	84	0	0,5
18 parametri tra cui raccolta differenziata, consumi idrici, trasporto locale (Legambiente - Ambiente Italia, 2021)			
Indice del clima	80	538	593,5
Media in base a 10 parametri climatici tra cui soleggiamento, ondate di calore, piogge, umidità (elaborazione Sole 24 Ore su dati 38meteo, 2012)			
Isole pedonali	75	0	0,5
Mq per abitante (Legambiente - Ecosistema urbano, 2020)			
Energia elettrica da fonti rinnovabili	50	54	50,3
Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati Gse, 2021)			

Demografia e società

Demografia e società				8°	+9 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale		
Iscritti all'Aire	27	6	11,7		
Per provincia di iscrizione, ogni 100 abitanti (Migrantes, al 1° gennaio 2022)					
Medici di medicina generale	98	1	0,7		
Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia)					
Qualità della vita delle donne	31	630	559,9		
12 parametri tra cui occupazione, imprese, quote rosa, sport e competenze Stem (2022)					
Immigrati regolari residenti	10	12	8,2		
In % sulla popolazione residente (Istat)					
Anni di studio	13	11	10,4		
Numero medio sulla popolazione over 25 anni (elab. Tagliacarne su dati Istat)					
Età media al parto	63	33	32,4		
Anni della madre al primo figlio, media calcolata sui soli nati vivi (Istat, 2021)					
Indice di dipendenza strutturale	25	56	58,6		
Rapporto tra non attivi (0-14 anni e 65 anni e più) ogni 100 attivi (15-64 anni) (Istat, 2021)					
Saldo migratorio totale	36	2	1,1		
Diff. iscritti e cancellati in anagrafe, ogni mille abitanti (Istat, 2021)					
Densità abitativa	85	300	264,8		
Residenti per kmq (Istat, 2021)					
Speranza di vita alla nascita	7	83,6	82,4		
Numero medio di anni (Istat, 2021)					
Quoziente di natalità	18	7,2	6,5		
Nati vivi ogni mille abitanti (Istat, 2021)					
Persone con almeno il diploma	6	72,7	61,7		
In % (25 - 64 anni) (Istat, 2021)					
Laureati e altri titoli terziari	11	34,6	26,7		
In % (25 - 39 anni) (Istat, 2021)					
Casi Covid-19	89	295,1	260,4		
Ogni mille abitanti (Protezione civile/Istat, 2022)					
Medici specialisti	32	32,5	29,4		
Per 10mila abitanti (Istat, 2021)					

Cultura e tempo libero

Cultura e tempo libero		35°	-10 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Palestre, piscine, centri per il benessere e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, al 30 settembre 2022)	32	2	1,7
Ristoranti (includere la ristorazione mobile) Ogni mille abitanti (Infocamere, al 30 settembre 2022)	65	4	4
Patrimonio museale per 100 km2 (Istat, 2020)	78	8	15,8
Banda larga (Fttc >100mbps) % famiglie raggiunte (Agcom, 2021)	41	70	63,8
Partecipazione elettorale In % sul totale degli elettori (Elab su dati Viminale, 2022)	17	71	63,7
Indice Sport e Bambini Indice sintetico in base ai dati su praticanti, scuole e risultati (Pts Clas, 2021)	26	1	0,9
Aziende agrituristiche per 100 km2 (Istat, 2020)	18	140	86,4
Penetrazione banda larga Accessi broadband FttH - % famiglie con linea attiva (Agcom, 2021)	19	8	5,8
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2021)	19	1	0,9
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2021)	75	25	27,7
Indice di lettura Copie diffuse ogni 100 abitanti (Ads, 2021)	16	23	15,9
Verde urbano fruibile Mq per abitante (Istat, 2020)	20	30	22,4
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat)	93	5,1	7,7
Bar Ogni mille abitanti (Infocamere/Istat)	62	2,7	2,9
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2021)	49	27,6	26,8

Gli indici sintetici

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Verona>

indice sintetico della qualità della vita femminile: <https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC>

indice sintetico di sportività: <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>

indice di qualità di vita delle generazioni: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

Indice della criminalità: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Verona>

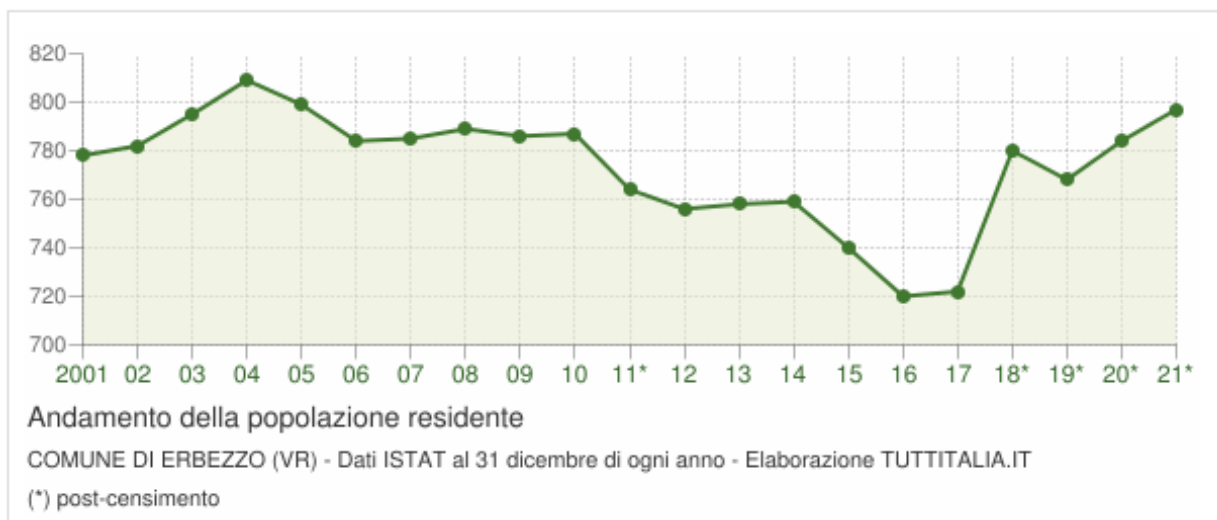
L'indice del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Verona>

2.1.1.4 Comunale

Popolazione e situazione demografica

Andamento demografico

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Erbezzo** dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Popolazione al 31 dicembre di ogni anno

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.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	778	-	-	-	-
2002	31 dicembre	782	+4	+0,51%	-	-
2003	31 dicembre	795	+13	+1,66%	310	2,56
2004	31 dicembre	809	+14	+1,76%	333	2,43
2005	31 dicembre	799	-10	-1,24%	327	2,44
2006	31 dicembre	784	-15	-1,88%	318	2,47
2007	31 dicembre	785	+1	+0,13%	324	2,42
2008	31 dicembre	789	+4	+0,51%	327	2,41
2009	31 dicembre	786	-3	-0,38%	327	2,40
2010	31 dicembre	787	+1	+0,13%	332	2,37
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	783	-4	-0,51%	335	2,34
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	767	-16	-2,04%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	764	-23	-2,92%	338	2,26
2012	31 dicembre	756	-8	-1,05%	334	2,26
2013	31 dicembre	758	+2	+0,26%	339	2,24
2014	31 dicembre	759	+1	+0,13%	345	2,20
2015	31 dicembre	740	-19	-2,50%	342	2,16
2016	31 dicembre	720	-20	-2,70%	331	2,18
2017	31 dicembre	722	+2	+0,28%	329	2,19
2018*	31 dicembre	780	+58	+8,03%	339,08	2,17
2019*	31 dicembre	768	-12	-1,54%	343,31	2,13
2020*	31 dicembre	784	+16	+2,08%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	797	+13	+1,66%	(v)	(v)

(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 riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

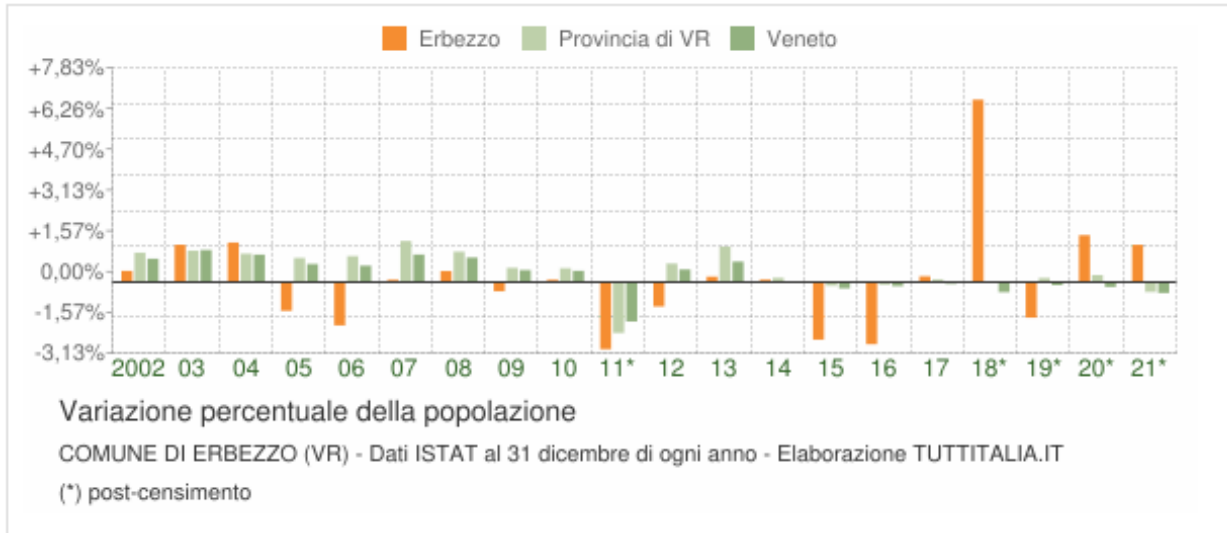
(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

Variatione e movimento della popolazione

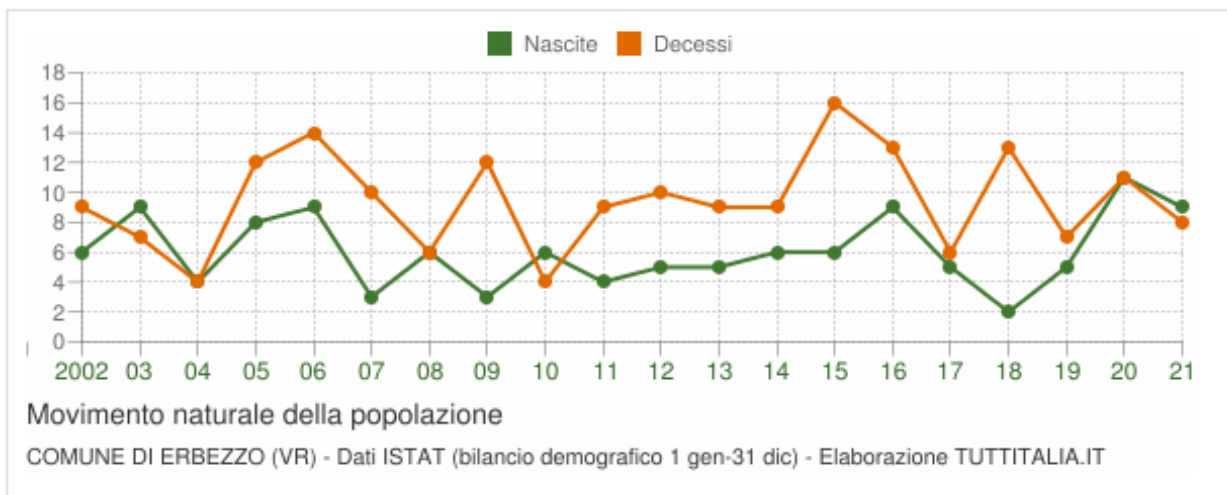
Variatione percentuale della popolazione

Le variationi annuali della popolazione di Erbezzo espresse in percentuale a confronto con le variationi della popolazione della provincia di Verona e della regione Veneto.



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.



Nascite

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. 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	6	-	9	-	-3
2003	1 gennaio-31 dicembre	9	+3	7	-2	+2
2004	1 gennaio-31 dicembre	4	-5	4	-3	0
2005	1 gennaio-31 dicembre	8	+4	12	+8	-4
2006	1 gennaio-31 dicembre	9	+1	14	+2	-5
2007	1 gennaio-31 dicembre	3	-6	10	-4	-7
2008	1 gennaio-31 dicembre	6	+3	6	-4	0
2009	1 gennaio-31 dicembre	3	-3	12	+6	-9
2010	1 gennaio-31 dicembre	6	+3	4	-8	+2
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio-8 ottobre	4	-2	7	+3	-3
2011 ⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	0	-4	2	-5	-2
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	4	-2	9	+5	-5
2012	1 gennaio-31 dicembre	5	+1	10	+1	-5
2013	1 gennaio-31 dicembre	5	0	9	-1	-4
2014	1 gennaio-31 dicembre	6	+1	9	0	-3
2015	1 gennaio-31 dicembre	6	0	16	+7	-10
2016	1 gennaio-31 dicembre	9	+3	13	-3	-4
2017	1 gennaio-31 dicembre	5	-4	6	-7	-1
2018*	1 gennaio-31 dicembre	2	-3	13	+7	-11
2019*	1 gennaio-31 dicembre	5	+3	7	-6	-2
2020*	1 gennaio-31 dicembre	11	+6	11	+4	0
2021*	1 gennaio-31 dicembre	9	-2	8	-3	+1

(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.

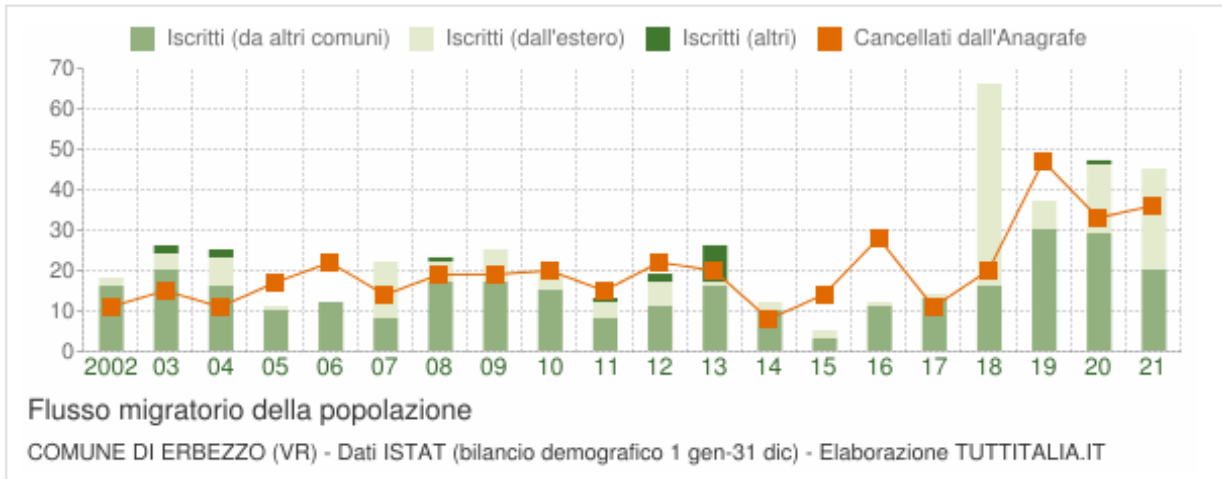
(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Erbezzo 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).



La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. 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	16	2	0	10	1	0	+1	+7
2003	20	4	2	15	0	0	+4	+11
2004	16	7	2	6	0	5	+7	+14
2005	10	1	0	17	0	0	+1	-6
2006	12	0	0	22	0	0	0	-10
2007	8	14	0	14	0	0	+14	+8
2008	17	5	1	19	0	0	+5	+4
2009	17	8	0	18	0	1	+8	+6
2010	15	4	0	18	2	0	+2	-1
2011 ⁽¹⁾	6	3	1	10	1	0	+2	-1
2011 ⁽²⁾	2	1	0	4	0	0	+1	-1
2011 ⁽³⁾	8	4	1	14	1	0	+3	-2
2012	11	6	2	21	1	0	+5	-3
2013	16	1	9	18	0	2	+1	+6
2014	10	2	0	8	0	0	+2	+4
2015	3	2	0	7	1	6	+1	-9
2016	11	1	0	24	4	0	-3	-16
2017	13	1	0	10	1	0	0	+3
2018*	16	50	0	17	1	2	+49	+46
2019*	30	7	0	27	3	17	+4	-10
2020*	29	17	1	11	0	22	+17	+14
2021*	20	25	0	31	1	4	+24	+9

(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 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Servizi pubblici

Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta e/o associata

Sono svolti in forma diretta tutti i servizi fondamentali ad eccezione di quelli successivamente indicati con altre forme di gestione; in particolare le seguenti funzioni sono svolte in convenzione con altri comuni:

1. la raccolta ed il conferimento dei Rifiuti svolta per il tramite dell'Unione dei Comuni Montani di Sant'Anna d'Alfaedo ed Erbezzo, di cui il Comune è componente.
2. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi, in convenzione con Associazione Alpini di Verona – Gruppo Valpantena Lessinia.

Servizi affidati ad altri soggetti

Il Comune di Erbezzo, con deliberazione della Giunta Comunale n.80 in data 20 dicembre 2017, ha provveduto all'individuazione degli enti, aziende e società componenti il "Gruppo Amministrazione Pubblica" e degli enti, aziende e società da ricomprendere nell'area del consolidamento, ai sensi dell'art.11 bis del D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.. I soggetti rientranti nel GAP del Comune di Erbezzo, tutti partecipati e nessuno controllato, sono i seguenti:

Partecipazioni societarie	% part.	Rilevanza	Motivazioni dell'Inserimento/Non inserimento nel GAP e del consolidamento/Non consolidamento
Cons. Intercomunale Soggiorni Climatici	0,20	Non rilevante	Non affidataria diretta di SPL (Servizi Pubblici Locali) da parte del Comune e non viene esercitata influenza dominante
Acque V.se scarl	0,07	Rilevante	Affidataria diretta di SPL (Servizi Pubblici Locali) da parte del Comune – Non rileva il limite minimo del 1% della partecipazione – <u>Soggetta a consolidamento</u>
Ambito Territoriale Ottimale – ATO	0,0267	Non rilevante	Non affidataria diretta di SPL (Servizi Pubblici Locali) da parte del Comune e non viene esercitata influenza dominante

2.2 PERFORMANCE

SEZIONE

Sezione non pertinente in quanto Ente con meno di n. 50 dipendenti.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

P.T.P.C.T 2023-2025

Premessa

Il Comune di Erbezzo intende confermare, per l'anno 2023, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024. Tale documento è inserito come allegato al presente PIAO, insieme al resto dei documenti allegati al Piano Anticorruzione, denominati come segue:

- All. 1 - PTPCT
- All. 2 - Analisi contesto esterno
- All. 3 - Analisi contesto interno, macroprocessi
- All. 4 - Mappatura processi
- All. 5 - Obblighi Pubblicazioni
- All. 6 - Pubblicazioni responsabili
- All. 7 - Procedura operativa di accesso civico generalizzato
- All. 8 - Procedura operativa di rilevazione della situazione di conflitto di interesse

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SEZIONE 3: SALUTE ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

Capitale Umano: rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: 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, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

Salute Amministrativa: rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.

Obiettivi di Sistema: tali obiettivi sono finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Contengono inoltre 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.

Organizzazione del lavoro agile: l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.

Piano triennale dei **fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico. L'obiettivo della programmazione delle risorse umane è garantire lo svolgimento efficiente dell'intera organizzazione per la piena realizzazione del Piano strategico, attraverso una corretta allocazione delle risorse umane come copertura totale del fabbisogno di personale e di competenze. Oltre a questo, si sommano altri benefici indiretti, come l'aumento del know-how generato da passare alle generazioni future, la soddisfazione dei dipendenti dovuta a percorsi di valorizzazione e l'aumento del benessere organizzativo.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Organigramma dell'Ente

Informazioni sul personale

Facendo riferimento all'Organigramma qui rappresentato, si ritiene importante segnalare che i servizi sociali del Comune di Erbezzo sono seguiti da una professionista esterna all'Amministrazione, presente una volta a settimana, e che la gestione giuridica del personale è seguita dal Segretario Comunale, la dott.ssa Todeschini Giuliana.

Struttura

- **Sindaco**
 - **Segretario Comunale**
 - **Area Amministrativa Contabile**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)

 - **Commercio**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1
 - **Segreteria**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1
 - **Ragioneria**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1
 - **Tributi**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D): 1
 - **Affari Generali**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

– **Anagrafe**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

– **Stato Civile**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

– **Leva**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

– **Finanze**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

– **Patrimonio**

Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EX CAT. D): 1

• **Area Tecnica**

Categoria C4- AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C): 1

– **Servizi Tecnici**

Categoria B1- AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT. B): 1

Categoria C4- AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C): 1

• **Risorse Umane**

– **Risorse Umane**

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- 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;
- età;
- genere;
- altre ed eventuali specificità del modello organizzativo.

Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

Lavoro agile

Descrizione	Maschi	Femmine
smart no	2	2
smart si	0	0

Titoli di studio dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Licenza media inferiore	1	0
Licenza media superiore	1	1
Laurea	0	1

Categorie dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Categoria PLS3	0	0
Categoria PLS2	0	0
Categoria PLS1	0	0
Categoria Elettiva	0	0
Dirigente	0	0
Segretario Comunale	0	0
Categoria D7	0	0
Categoria D6	0	0
Categoria D5- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	1	0
Categoria D4	0	0
Categoria D3	0	0
Categoria D2	0	0

Comune di Erbezzo

Descrizione	Maschi	Femmine
Categoria D1- AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	0	1
Categoria C6	0	0
Categoria C5	0	0
Categoria C4- AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)	0	1
Categoria C3	0	0
Categoria C2	0	0
Categoria C1	0	0
Categoria B8	0	0
Categoria B7	0	0
Categoria B6	0	0
Categoria B5	0	0
Categoria B4	0	0
Categoria B3	0	0
Categoria B2	0	0
Categoria B1- AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT. B)	1	0
Categoria A6	0	0
Categoria A5	0	0
Categoria A4	0	0
Categoria A3	0	0
Categoria A2	0	0
Categoria A1	0	0
Categoria PLS4	0	0
Categoria PLS5	0	0
Categoria PLA1	0	0
Categoria PLA2	0	0
Categoria PLA3	0	0
Categoria PLA4	0	0
Categoria PLA5	0	0
Categoria PLA6	0	0
Categoria PLB1- AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT. B)	0	0
Categoria PLB2	0	0
Categoria PLB3	0	0
Categoria PLB4	0	0
Categoria PLB5	0	0
Categoria PLC1	0	0
Categoria PLC2	0	0
Categoria PLC3	0	0
Categoria PLC4- AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)	0	0
Categoria PLC5	0	0

Fasce di eta dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
20-24	0	0

Comune di Erbezzo

Descrizione	Maschi	Femmine
25-29	0	0
30-34	0	1
35-39	1	0
40-44	0	1
45-49	0	0
50-54	0	0
55-59	1	0
60-64	0	0
65-69	0	0

Anzianità dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
0-4	1	1
5-9	0	0
10-14	0	0
15-19	0	0
20-24	0	1
25-29	0	0
30-34	0	0
35-39	1	0
40-44	0	0

PartTime dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Non definito	0	0
Non part-time	2	2
Part-time	0	0

Tipo di contratto dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Non definito	0	0
Indeterminato	2	2
Determinato	0	0

Sesso dipendenti

Descrizione	Valore
Maschi	2
Femmine	2

3.1.4 OBIETTIVI DI SISTEMA

Obiettivi trasversali dell'Ente

Obiettivi di sistema

La vera sfida che il PIAO pone di fronte alla Pubblica Amministrazione è realizzare gli obiettivi di semplificazione posti dal PNRR, conducendo le Amministrazioni a un significativo passo sulla difficile strada della *compliance* integrata.

Gli Obiettivi di Sistema sono finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, 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.

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

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico

3.1.5 SALUTE ORGANIZZATIVA

Formazione del Personale

Premessa

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Viste le nuove sfide contemporanee che ci attendono, per essere in linea con i tempi e rispondere ai rapidi mutamenti culturali, sociali e tecnologici della società moderna, la formazione deve diventare un pilastro nelle strategie di crescita e ammodernamento degli enti pubblici. Formazione che va intesa sia come *reskilling*, nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle recenti sfide della PA, ma anche come *upskilling*, in termini di aggiornamento e ampliamento delle conoscenze e del contributo professionale dei dipendenti.

La formazione, oltre ad agire internamente promuovendo e proteggendo la salute organizzativa e professionale dell'ente, produce un impatto in termini di benessere socio-economico anche sui destinatari delle politiche dei servizi, tramite il loro efficientamento e miglioramento. In questo senso, la formazione diventa la leva del cambiamento per la creazione di Valore Pubblico.

Per raggiungere concretamente questi obiettivi, è importante che la pianificazione degli interventi formativi avvenga in maniera strutturata, con una temporalità di medio-lungo periodo, e che sia supportata da risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Ri-formare la PA

In data 23/03/2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una **direttiva** indirizzata a tutte le Pubbliche Amministrazioni con lo scopo di fornire indicazioni di carattere metodologico e operativo per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative del proprio personale, in attuazione del piano strategico di formazione dei dipendenti "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Il tema della formazione del capitale umano presenta, difatti, una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che negli ultimi anni ha comportato una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei dipendenti pubblici;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "*Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese*" (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Roma, 30 aprile 2021, p. 109).

Suddetta direttiva definisce dunque le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

Le amministrazioni pubbliche sono invitate ad individuare, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle amministrazioni.

In questo contesto, è stata illustrata la realizzazione della nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica “Syllabus” (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) attraverso la quale i dipendenti pubblici possono partecipare a corsi di formazione fruibili a distanza (in modalità e-learning) su vari temi di interesse trasversale, come le competenze digitali, la cybersicurezza, il nuovo codice dei contratti pubblici, il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile.

Attraverso la piattaforma, i dipendenti pubblici possono rilevare, tramite un test di ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza e quindi accedere ad un percorso formativo su misura per accrescere le proprie conoscenze e, all'esito della formazione fruita, valutare i progressi conseguiti.

Il Comune di Erbezzo provvederà all'iscrizione e all'abilitazione del personale dipendente per l'accesso ai programmi di formazione attivi.

Il Dipartimento della funzione pubblica promuove, annualmente, un monitoraggio dei risultati conseguiti dalle amministrazioni pubbliche – centrali e locali – in tema di formazione del personale, anche in un'ottica di comparazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dal piano “Ri-formare la PA”. A tal fine, verrà utilizzata l'apposita sezione della piattaforma “Syllabus”, ove le amministrazioni indicheranno i risultati complessivamente raggiunti dal proprio personale.

Piano delle azioni positive 2023-2025

Premessa

La Legge n. 125 del 10/4/1991, i Decreti Legislativi n. 196 del 23/5/2000, n. 165 del 30/3/2001 e il n. 198 del 11/4/2006, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” del 23/5/2007 e da ultima la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4/3/2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, prevedono che le

Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, Impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora” favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Azioni positive

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare il seguente Piano di Azioni Positive, che è stato approvato con *deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 25/10/2022*:

- **ORARI DI LAVORO**

Consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro, oltre a quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili), nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Disponibilità dell'Amministrazione sull'utilizzo del part-time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro;

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità, dopo un congedo parentale o dopo un lungo periodo di assenza per altri motivi.

Il Servizio Risorse Umane rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti, della normativa riferita alla tutela della maternità e ai permessi/assenze per motivi familiari.

- **TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTI, MOBBING E DISCRIMINAZIONI**

L'Amministrazione si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;

- Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
-
- FORMAZIONE

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro, dal congedo di maternità/paternità, dal congedo parentale, o da un lungo periodo di assenza per altri motivi, mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Il presente Piano ha durata triennale (2023/2025)

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet.

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Lavoro Agile

Premessa

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

Il Comune di Erbezzo non ha ancora approvato una propria disciplina interna in materia di lavoro agile, ma si pone comunque l'obiettivo di approfondire il tema dell'analisi dei processi *smartizzabili* e dell'eventuale implementazione di forme di lavoro agile nei prossimi anni.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

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

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 27/12/2022.

In data **25/10/2022 con giusto verbale della Giunta Comunale n. 57**, è stato approvato il Piano di Programmazione Triennale dei Fabbisogni del personale 2023/2024/2025 del Comune di Erbezzo.

ORGANIGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

AREA ATTIVITA'	SERVIZIO	N. POSTI	FIGURA PROFESSIONALE	CAT.	Coperto/ vacante
Risorse Umane	SETTORE: RISORSE UMANE		SEGRETARIO COMUNALE – che si avvale della dotazione delle altre aree		
Amministrativa	SETTORE: -SEGRETERIA -AFFARI GENERALI -COMMERCIO -ANAGRAFE -STATO CIVILE -LEVA	1	Istrutt. direttivo	D	1 coperto
Contabile	SETTORE: -RAGIONERIA -FINANZE -PATRIMONIO -TRIBUTI	1	Istrutt. direttivo	D	1 coperto
Tecnica	SETTORE: -SERVIZI TECNICI	1 1	Istrutt. amministrativo Operatore operaio necroforo	C B	1 coperto 1 coperto
TOTALE POSTI		4			4 coperti

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Tale programmazione risulta conforme alle linee di indirizzo contenute nel decreto dell'8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018.

Essendo l'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale, per espressa previsione di legge, competenza della Giunta Comunale, se ne riporta nel presente DUP l'intero contenuto, pur mantenendo in capo alla Giunta la competenza a deliberare in materia.

Limiti di spesa per il personale imposti dalla legge.

Il quadro normativo relativo alla gestione del personale.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007), come riscritto dall'art. 14 comma 7 del decreto legge 78/2010 (convertito in legge 122/2010) che individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso "parziale reintegrazione dei cessati e il contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Di seguito si riportano i vincoli e le normative in relazione alle diverse tipologie di assunzione.

Assunzionali a tempo indeterminato.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole del pareggio di bilancio costituzionale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Per gli enti non sottoposti alle regole del pareggio di bilancio costituzionale, il riferimento è differente, ed è disciplinato dal successivo comma 562 del citato art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296; in questo caso, infatti, le spese di personale, al lordo

degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Per la prima tipologia di enti il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata, mentre sugli enti di minori dimensioni, il raffronto è “sulle Comune di Erbezzo Prot. N. 0003116 del 10-07-2023 partenza Cat14 Cl.1 teste”.

Per quanto attiene invece ai vincoli puntali sulle assunzioni, la materia ha subito nel corso del 2019 importanti modifiche: la normativa è stata sostanzialmente riscritta ad opera del D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G.U. 27.04.2020 n. 108.

Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie capacità assunzionali e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valor medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE 2018).

L'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: 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.”

Il DM fissa anche 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 incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per gli enti territoriali meno virtuosi, la sostenibilità finanziaria di tale rapporto dovrà concludersi nel 2025; in difetto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per il Comune di Erbezzo il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette, così come calcolato dal competente ufficio personale, ammonta al 24,13%: l'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni nel limite della somma di € 46.742,76 annua. Tale possibilità incontra ovviamente un limite nella sostenibilità finanziaria dell'operazione. A tal proposito la norma prescrive che il nuovo piano dei fabbisogni del personale riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si sottolinea che il riferimento alle spese di personale per il calcolo delle capacità assunzionali non coincide con quello indicato al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto non viene decurtato da alcune voci che vanno invece considerate nel limite di cui al citato comma 557.

La materia delle assunzioni di personale a tempo indeterminato prevede inoltre alcune deroghe, ad esempio una disciplina particolare è prevista per il personale dei servizi educativi scolastici, ai sensi dell'art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016, attuando il Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo.

La legge di bilancio per il 2019 prevede, al comma 446, che nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, alle condizioni ivi specificate.

Si riepilogano inoltre, nella seguente tabella, le casistiche in cui, ai sensi delle normative a fianco riportate, scatta la sanzione del divieto di assunzione di personale dipendente

Casistica	Riferimento normativo	Note
Mancata adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica con successiva trasmissione con decorrenza dalle programmazioni per il triennio 2019/2021 al portale SICO della R.G.S. entro 30 giorni dalla sua approvazione	art. 6 c. 6, D.Lgs. n.165/2001	qualunque tipologia di contratto
Mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001	qualunque tipologia di contratto
mancata trasmissione del piano triennale dei fabbisogni del personale entro 30 giorni dall'adozione	articolo 6-ter, comma 5, del D.lgs 165/2001	
Mancato conseguimento dell'equilibrio di bilancio come da prospetti del D.Lgs. 118/2011	art. 1 commi 819 e seguenti della legge n. 145/2018	normativa sostitutiva di quella relativa al saldo di finanza pubblica di cui alla Legge n. 243/2012
Mancata Adozione del piano triennale delle azioni positive e delle pari opportunità	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006	Divieto per nuovo personale compreso quello delle categorie protette
Mancata adozione del Piano delle Performance	art. 10, D.Lgs. n. 150/2009	
Mancato contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	art. 1, c. 557 e ss. e c. 562, legge n. 296/2006 Art. 1, comma 762, L. 208/2015	Per i comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno e le Unioni di comuni) il riferimento è al tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008
Mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Il divieto permane fino all'adempimento
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	Il divieto permane fino all'adempimento
Presenza di stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.	le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno

Assunzioni a tempo determinato (flessibile)

La Legge 183/2011 (Legge di Stabilità per il 2012) prevede l'impossibilità di avvalersi di personale a tempo determinato, con convenzioni e per contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dall'altro, per contratti di formazione-lavoro, rapporti formativi, somministrazione di lavoro, nonché di lavoro accessorio, oltre il limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Il predetto limite può essere superato a determinate condizioni, rimanendo comunque il limite di spesa complessiva sostenuta nel 2009. L'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni nella Legge n. 160/2016, nel modificare l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 e **ss.mm.ii.**, stabilisce l'esclusione delle spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e **ss.mm.ii.** dalle limitazioni

previste dal predetto comma. Il medesimo decreto ha inoltre abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Il D.L. n. 50/2017, all'art. 22 ha disposto che, i comuni, in deroga a quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, possono procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali.

Ancora il D. Lgs. 75/2017 all'art. 20 disciplina, recentemente, tra gli altri, il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni attraverso il piano straordinario di assunzioni di personale non dirigenziale per il triennio 2018-2020, indicando vincoli e modalità di attuazione del medesimo piano.

In particolare la norma in questione prevede la possibilità di stabilizzare personale assunto a tempo determinato con almeno tre anni di servizio al 31/12/2017, anche non continuativi, negli ultimi otto, che sia in servizio alla data di stabilizzazione e che sia stato reclutato con procedure concorsuali. Tale personale può essere assunto anche presso l'amministrazione cui la funzione per la quale il dipendente viene assunto è stata conferita.

Il comma 200 dell'art. 1 della Legge 205/2017 prevede che, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui:

- all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78 2010 (tetto spesa lavoro flessibile);
- all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 (tetto spesa personale).

Normativa sulle procedure di assunzioni

Dal 2019, inoltre, il comma 360 della L. 145/2018 prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300 (concorsi pubblici unici). Tuttavia, fino alla data di entrata in vigore del decreto che stabilisce le modalità di esecuzioni di tali concorsi pubblici unici, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.

La Legge n. 160/2019 (legge di bilancio), all'art. 1 commi 147 e seguenti, ha riscritto le regole per la gestione delle graduatorie dei concorsi pubblici, abrogando le norme previste nella legge di bilancio per il 2019 (commi da 361 a 362-ter e comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. Comune di Erbezzo Prot. N. 0003116 del 10-07-2023 partenza Cat14 Cl.1 145) e disponendo che dal 2020 le graduatorie dei concorsi pubblici possano essere utilizzate entro due anni dalla data di approvazione (modifica dell'art. 35 comma 5ter del D.Lgs. 165/2001).

Tuttavia molti commentatori, così come la Corte dei Conti Sardegna con la deliberazione n. 85/2020, stanno evidenziando che per gli enti locali valga la normativa speciale di cui all'art. 91 TUEL: la questione risulta ancora controversa. Inoltre viene prevista una diversa validità delle graduatorie esistenti, nel seguente modo:

- a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;
- c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione. Questa nuova disciplina consentirà all'Ente una maggior flessibilità nella gestione delle proprie politiche sul personale, con risparmi in termini di esecuzione di procedure e velocizzazione delle assunzioni.

In data 21 maggio 2018 è stato definitivamente sottoscritto, dopo aver ottenuto l'approvazione della Corte dei Conti il 15 maggio 2018, il contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto Regioni Autonomie locali, dopo ormai oltre 8 anni di totale blocco.

Il divieto di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, previsto dall'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è stato rinviato al 01/07/2019 (articolo 22, comma 8, modificato dall'art. 1 comma 1131 lettera f dell'art. 1 della Legge di bilancio 2019).

Il quadro generale, sommariamente descritto sopra, impone dunque all'Amministrazione Comunale da un lato la definizione di un ruolo che la metta nelle condizioni di sostenere e perseguire i propri obiettivi strategici e, dall'altro, necessariamente, una progettazione organizzativa coerente con la propria strategia e che possa far leva sulla valorizzazione delle proprie risorse umane e sulla motivazione e sull'aggiornamento continuo delle competenze rispetto alle nuove esigenze e richieste del contesto.

Si specifica infine che per le assunzioni relative al lavoro flessibile (tempo determinato, **co.co.co.**, staff sindaco, ecc.) oltre al rispetto dei requisiti di cui sopra va rispettato anche il limite (con riferimento alla spesa del 2009) di cui all'art.9, comma 28, D.L. n.78/2010.

Alla luce di tali interventi normativi in materia di personale, la politica contenuta nel piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, non prevedendo la cessazione di alcuna unità di personale attualmente in servizio, prevede la seguente programmazione in materia di personale:

ANNO 2023: nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

ANNO 2024: nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

ANNO 2025: nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata; Si specifica che il piano triennale dei fabbisogni di personale sarà oggetto di successiva deliberazione, da adottarsi nelle more dell'approvazione del DUP da parte del Consiglio Comunale.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	ERBEZZO	al 31/12/2021
POPOLAZIONE	797	
FASCIA	A	
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,50%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,50%	

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	177.437,88	definizione art. 2,
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	791.166,73	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	800.888,40	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	873.155,95	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	2.000,00	
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	819.737,03	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	21,65%	

Comune di Erbezzo

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	177.437,88	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	241.822,42	
INCREMENTO MASSIMO	64.384,54	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	178.732,38	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34,00%	
INCREMENTO ANNUO	60.769,01	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	60.769,01	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	178.950,00	DEVE ESSERE < 0 = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	241.822,42	
DISPONIBILITA' EFFETTIVA PER NUOVE ASSUNZIONI	-62.872,42	

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	177.437,88	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2019	871.155,95	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0,20	

Controllo limite (*):

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	187.197,61	DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	744.688,26	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	0,25	

(*): Il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

Controllo limite (*):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	187.197,61	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	744.688,26	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2020	25,14%	
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /ENTRATE CORRENTI 2017-2018-2019 AL NETTO FCDE	21,65%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	34%	

(*): Il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025

ASSUNZIONI (Applicazione Decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020)							
ANNO ASSUNZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	RETRIBUZIONE	CPDEL	INDEL/TFR	INAIL	TOTALE
NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA 2023/2024/2025							
	TOTALE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANNO CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	RETRIBUZIONE	CPDEL	INDEL/TFR	INAIL	TOTALE
2021	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	22.492,73	5.353,27	1.097,65	440,63	29.384,28

INCREMENTO EFFETTIVO DI SPESA PER ASSUNZIONI	-29.384,28
INCREMENTO DI SPESA DISPONIBILE PER ASSUNZIONI	46.255,12
RESIDUO DI SPESA DISPONIBILE PER ASSUNZIONI	75.639,40

4 MONITORAGGIO

MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

PREMESSA

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Erbezzo sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;

- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.