

COMUNE DI ERBEZZO

Provincia di Verona



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.27 del 03/06/2025

Indice

PREMESSA.....	3
PREMESSA GENERALE.....	4
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 VALORE PUBBLICO.....	11
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	32
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	33
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	34
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	45
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	49
4 MONITORAGGIO	65
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO	66

PREMESSA

PREMESSA GENERALE

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 2025/2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n.37 del 21/12/2024.

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.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' art. 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi – Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;
- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);

- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;

- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni

- **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Compete al Direttore generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Erbezzo

Denominazione Ente: Comune di Erbezzo

Legale Rappresentante: Leso Alessio

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 841

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione 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 definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, 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

Sulla base delle Aree strategiche individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori di determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico, ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali: economico, sociosanitario, ambientale, culturale, istituzionale.

L'Amministrazione persegue ciò 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*, considerando degli indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

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

INTERNAZIONALE

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, è fondamentale considerare le principali dinamiche globali che influenzano il 2024. Questo anno è segnato da una crescente attenzione alle sfide derivanti dai cambiamenti climatici, con impegni internazionali più stringenti verso la transizione energetica e la sostenibilità ambientale. Al tempo stesso, il panorama geopolitico continua a essere caratterizzato da instabilità, con nuovi conflitti e tensioni economiche globali, che impattano le catene di approvvigionamento e la sicurezza energetica.

In parallelo, l'innovazione tecnologica accelera, spingendo verso una maggiore digitalizzazione, mentre emergono nuove regolamentazioni in ambito di privacy e cybersecurity. Le esperienze maturate nella gestione delle emergenze sanitarie, come la pandemia da COVID-19, stanno contribuendo a ridefinire i modelli di resilienza e la capacità di risposta a crisi globali. Questi fattori rendono indispensabile un approccio strategico che tenga conto dell'interconnessione tra il contesto globale e le esigenze locali.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile. I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza

di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

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.



Nazionale

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Nel panorama del 2025, le scelte dell'ente locale sono strettamente vincolate alle politiche nazionali, in particolare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge di bilancio. Il PNRR guida gli investimenti prioritari, mentre la legge di bilancio si concentra sul sostegno economico e sociale. Parallelamente, le direttive espresse dalla legge di stabilità e il quadro finanziario nazionale delineano i limiti della finanza pubblica, condizionando la flessibilità operativa locale e la realizzazione degli obiettivi strategici. Questa integrazione con le priorità nazionali assicura un allineamento sinergico tra le azioni dell'ente locale e le strategie di livello nazionale per un'efficace implementazione delle politiche a scala locale.

Contesto economico e politica di bilancio

Il panorama nazionale del 2025 è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre agli sviluppi della pandemia, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alle politiche fiscali e monetarie globali, vanno considerati anche i costi energetici, dei materiali e l'impatto di nuovi conflitti come quelli tra Israele e Palestina e tra Russia e Ucraina. Questi eventi geopolitici emergenti si aggiungono al quadro già complesso, contribuendo a definire le prospettive e le decisioni economiche nazionali.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#), rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle

nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

Le Missioni del PNRR



MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo

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.



MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

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.



MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

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.



MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca

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.



MISSIONE 5 - Inclusione e coesione

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.



MISSIONE 6 - Salute

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.

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.

Il PNRR e il React-Eu

Oltre al PNRR, ci sono altri fondi che verranno finanziati attraverso il Next Generation Eu, tra i quali il React-Eu, un fondo al quale sono dedicati 50,6 miliardi di euro. Questo ammontare serve a finanziare una nuova iniziativa che porta avanti ed amplia le misure di risposta alla crisi. Il Governo intende richiedere il massimo delle risorse RRF, pari a 191,5 miliardi di euro, divise in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti. Il primo 70 per cento delle sovvenzioni è stato fissato dalla versione ufficiale del Regolamento RRF, mentre la rimanente parte è stata determinata il 30 giugno 2022 in base all'andamento del PIL degli Stati membri registrato nel 2020-2021. Questa ammonta ora a 69,041 miliardi di euro, quindi 150 milioni in più, poiché il PIL italiano è risultato leggermente inferiore alle attese. L'ammontare dei prestiti RRF all'Italia è stato stimato in base al limite massimo del 6,8 per cento del reddito nazionale lordo in accordo con la task force della Commissione.

Il Comune intende investire risorse al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per partecipare alle candidature che, di volta in volta, verranno rese pubbliche, sia in forma singola, che in forma associata, quando necessario.

Territoriale

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Verona fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2024 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.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;
- qualità della vita delle donne

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 macrocategorie 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.

L'indagine della Qualità della vita, pubblicata sempre alla fine dell'anno in corso, prende in esame i dati consolidati più aggiornati, di solito relativi ai 12 mesi precedenti. Una ventina di parametri sono aggiornati addirittura al 2024 (a metà anno, se non addirittura a novembre) con l'obiettivo di tenere conto dei fatti che hanno scandito i mesi più recenti. Rispetto all'edizione precedente del 2023, sono oltre sessanta gli indicatori rimasti invariati, semplicemente aggiornati all'anno nuovo; mentre 27 parametri debuttano per la prima volta per raccontare l'attualità.

Qualità della vita a Verona

7°
SU 107 PROVINCE

Popolazione: 923.950
(2024) Istat

La performance migliore e peggiore ⓘ

1° in classifica
Spettatori - ingressi agli spettacoli
Spettatori medi per spettacolo spettacoli (Siae, 2023)



98° in classifica
Mensilità di stipendio per comprare casa
Per 60 mq in zona semi centrale su retribuzione media da lavoro dipendente (elab su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su retribuzione 2022)



Classifica finale 2024

RANK

7°

VAR.2024/2023

+3▲

MEDAGLIE ⓘ

0 0 0

INDICATORE	107°	1*	RANK	VAR./24/23	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi		32°	-17▼	0	0	0	
> Affari e lavoro		13°	+10▲	0	0	0	
> Giustizia e sicurezza		70°	-13▼	0	0	0	
> Demografia e società		6°	-2▼	0	0	0	
> Ambiente e servizi		30°	-3▼	0	0	0	
> Cultura e tempo libero		6°	+12▲	0	0	0	

Ricchezza e consumi		32°	-17 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Canoni medi di locazione			
Incidenza % sul reddito medio disponibile pro capite (elab. su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su reddito 2022)	82	33	27,4
Mensilità di stipendio per comprare casa			
Per 60 mq in zona semi centrale su retribuzione media da lavoro dipendente (elab su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su retribuzione 2022)	98	106	68,7
Pagamenti delle fatture entro i 30 giorni			
Fatture commerciali ai fornitori pagate entro la scadenza. In % (Cribis, A settembre 2024)	17	55	42,3
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti - totale			
Euro (Istat - Elaborazioni su dati Inps - Osservatorio sui lavoratori dipendenti, 2022)	29	23.446	20.328,20
Trend del Pil pro capite			
Var % annua (elab. su dati Prometeia, stima 2024 / 2023)	66	2	2
Disuguaglianza del reddito netto			
Rapporto ultimo quintile/primo quintile (elab. su dati statistiche Fiscali - Mef, 2022)	86	12	10,8
Pensionati con reddito pensionistico di basso importo			
Valori percentuali (Istat - Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, 2022)	19	7	9,2
Valore aggiunto per abitante			
Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2024)	16	37	29,3
Depositi bancari delle famiglie consumatrici			
In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, 45504)	29	21	18,2
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli			
In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2023)	14	3.392	2.784,40
Famiglie con Isee basso			
Isee < 7mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2023)	25	26	33
Riqualificazioni energetiche			
Euro per abitante (Enea, 2022)	28	138	113,4
Protesti pro capite			
In euro all'anno (Infocamere/Istat, agosto 2023 - luglio 2024)	23	0,97	2,9
Inflazione indice generale			
in % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)	73	1	0,7
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche			
in % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)	56	1	1,2

Affari e lavoro		13°	+10 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Numero di ore cig autorizzate Ore medie per impresa registrata (elab. su dati Inps, gen-sett 2024)	66	72	67,8
Presenze turistiche Per kmq (elab. su dati Istat, 2023)	8	6.075	1.800,90
Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanenteTotale Per 10mila occupati (Istat, 2022)	69	12	11,2
Trend delle presenze turistiche Var % annua (elab. su dati Istat, 2023 rispetto al 2022)	42	10	8,7
Imprese sociali Ogni 10mila abitanti (elab su dati Runts, 45597)	81	3	4,1
Tasso di mancata partecipazione al lavoro In % (Istat, 2023)	5	5	14,9
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro, 2023)	18	35	28
Startup innovative Ogni mille oscietà di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	33	7	5,6
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	19	5,7	5,2
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	74	5,3	4,9
Imprese in fallimento Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	58	0,01	0
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2023)	3	77,9	66,4
Gender pay gap Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2023)	62	32	31,2
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2023)	33	43,2	30,9
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2023)	53	207	199,1

Giustizia e sicurezza		70°	-13 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Durata media dei procedimenti civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	9	207	337,2
Omicidi volontari Per 100.000 abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	40	0	0,6
Indice di rotazione delle cause Procedimenti definiti su nuovi iscritti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	65	1	1,1
Altri delitti mortali denunciati Per 100.000 abitanti (Istat - Elaborazione su dati Ministero dell'Interno - SDI (Sistema Di Indagine), 2022)	44	3	3,4
Mortalità stradale in ambito extraurbano Valori percentuali (Istat - Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone, 2022)	79	5	4,5
Truffe e frodi informatiche Denunce ogni 100mila abitanti (elab. Sole 24 Ore su dati Pubblica Sicurezza - ministero dell'Interno, 2023)	87	577,2	491,5
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	86	3.911	3.378,80
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	94	205	124,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2023)	57	45,7	100
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	87	17,1	12,9
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	94	29	17,2
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	16	42	47,9
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	55	1,6	2
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	34	5,3	11,7
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	56	3.372,70	3.325,90

Demografia e società		16°	+2 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Indice di dipendenza anziani rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100 (Istat, 2024)	18	36	40,3
Consumo di farmaci per depressione Pillole (unità minime farmacologiche) pro capite (Iqvia, 2023)	48	19	19,9
Quoziente di mortalità Standardizzato per 10mila abitanti (io ho messo x 1000 come da dato originale) (Istat, 2023)	14	10	11,8
Tasso di fecondità somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-50 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile (Istat, 2023)	35	1	1,2
Età media al parto l'età media al parto delle madri espressa in anni e decimi di anno, calcolata considerando i soli nati vivi. (Istat, 2023)	76	33	32,5
Saldo migratorio totale differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici per trasferimento di residenza (Istat, 2023)	61	5	4,9
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione Analfabeti, senza titolo di studio, con licenza elementare o media. In % (25-49 anni) (Istat, 2022)	30	21	25,9
Qualità della vita delle donne Indice sintetico su 12 parametri (elab. Sole 24 Ore, 2024)	52	578	542,4
Mortalità evitabile (0-74 anni) Tassi standardizzati per 10.000 residenti (Istat - Indagine sui decessi e sulle cause di morte, 2021)	3	15	19
Medici specialisti Per 10mila abitanti (Istat, 2023)	24	37,3	31,1
Emigrazione ospedaliera Dimissioni di residenti avvenute in altra regione (in %) (Istat, 2022)	34	6,2	10,4
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2023)	25	83,9	83,1
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, AI1° gennaio 2024)	34	12	8,5
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2022)	38	35	37,2
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, AI1° gennaio 2024)	30	6,7	12,4

Ambiente e servizi		30°	-3 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Densità di tutti gli impianti fotovoltaici Numero per 10 Km ² nei comuni capoluogo (Tagliacarne, 2022)	24	151	116,5
Indice di fragilità urbana Superficie con indice di fragilità >=8 (1:10), in % sul totale (elab. su dati Istat, 2021)	4	0	22,6
Raccolta differenziata In percentuale (Legambiente - Ecosistema urbano, 2023)	88	1	0,6
Comuni con servizi per le famiglie interamente online Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, 2022)	17	78	56,3
Ecosistema urbano Indice sintetico su 18 parametri (Legambiente - Ambiente Italia, 2024)	78	49	55,6
Qualità della vita dei bambini, giovani e anziani Indice sintetico su 36 parametri (12 per generazione) (elab. Sole 24 Ore, 2024)	6	509	419,2
Irregolarità del servizio elettrico Numero medio per utente (Istat - Elaborazione su dati Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (Arera), 2022)	39	2	2,2
Rischio alluvione Popolazione in aree a pericolosità idraulica elevata (Ispra, 2021)	73	5	4,7
Concentrazione media annua di PM10 Microgrammi per m ³ (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)	90	59	25,4
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile In % (Istat, 2022)	53	65	62,4
Posti-km offerti dal Tpl Valori per abitante (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)	20	3.354	2.430,20
Rischio frana Popolazione in aree a pericolosità da frana elevata e molto elevata (Ispra, 2021)	12	0	2,8
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2022)	43	66	67,7
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati Gse, 2023)	47	60	54,3
Illuminazione pubblica sostenibile Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)	34	811	516,9

Cultura e tempo libero		6°	+12▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	MEDIA
Bar, cinema e ristoranti (esclusa la ristorazione mobile) Ogni 100mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	94	21	23,1
Indice di accessibilità ai servizi essenziali Tempo medio di percorrenza stradale per raggiungere il primo polo (in minuti) (elab. su dati Istat, 2021)	15	20	31,2
Partecipazione elettorale Valori percentuali (Ministero dell'Interno - -, 2024)	35	55	49,8
Amministrazioni digitali Tra i parametri: digitalizzazione attività amministrativa, siti web istituzionali, servizi online e su piattaforme nazionali (FPA, 2024)	32	75	67,7
Copertura alla rete Gigabit % famiglie coperte (FTTH) (Istat 2023)	34	61	53,5
Aree protette In % (Istat, 2022)	95	9	20,4
Palestre, piscine, centri per il benessere e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)	26	2	1,8
Spettatori - ingressi agli spettacoli Spettatori medi per spettacolo spettacoli (Siae, 2023)	1	203	67,8
Spesa dei Comuni per la cultura In euro pro capite per alcuni capitoli (Elab. Tagliacarne su dati Siope, 2023)	3	36	12,9
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)	60	51,4	56,2
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2024)	85	5,5	7,5
Indice di lettura Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2023)	31	16	11,7
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2024)	13	2	0,9
Indice del clima Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 38meteo, 2013-2023)	72	551	587,3
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2023)	10	30	23,8

Qualità della vita delle donne		RANK 52°	PUNTEGGIO 578
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 Prov.	VALORE	PUNTEGGIO
Speranza di vita alla nascita delle femmine Numero medio di anni	6	86,3	837,8
Tasso di occupazione In % (femmine 20-64 anni)	12	69,8	910
Tasso di occupazione giovanile In % (femmine 15-29 anni)	26	36	654,7
Gap occupazionale di genere Differenza % tra tasso di occupazione maschile e femminile	31	16,2	736,3
Laureate Ogni 1000 abitanti	57	20,8	347,3
Giornate retribuite % ai lavoratrici dipendenti sul massimo teorico di 312 giorni a tempo pieno	25	77,2	803,3
Imprese femminili Ogni 100 imprese registrate	87	20,7	283,1
Amministratori di impresa donna In % sul totale	88	22,7	335,3
Amministratori comunali donne In % sul totale	54	31,4	436,5
Violenze sessuali Denunce ogni 100mila abitanti	89	13	543,8
Sport femminile Indice sintetico in base ai dati su squadre, atlete e risultati	40	1	283,8
Competenza numerica non adeguata In percentuale sul totale delle studentesse (classe III, secondaria primo grado)	13	36,4	758,4

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>

Comunale

Popolazione, territorio, situazione socio-economica

Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del 31-12-2001 n. 777

Popolazione residente alla fine del 2024 (anno precedente) n. **841** di cui:

- maschi n. **466**
- femmine n. **375**

di cui:

- in età prescolare (0/5 anni) n. **41**
- in età scuola obbligo (6/16 anni) n. **63**
- in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **126**
- in età adulta (30/65 anni) n. **411**
- oltre 65 anni n. **200**
- Nati nell'anno n. **4**
- Deceduti nell'anno n. **9**
- Saldo naturale: +/- -5
- Immigrati nell'anno n. **52**
- Emigrati nell'anno n. **47**
- Saldo migratorio: +/- 5

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- 10

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 0 abitanti

Risultanze del territorio

Superficie **Kmq 3.186**

Risorse idriche:

Comune di Erbezzo

- laghi n. 0
- fiumi n. 0

Strade:

- autostrade Km 0,00
- strade extraurbane Km 0,00
- strade urbane Km 20,00
- strade locali Km 46,00
- itinerari ciclopedonali Km 0,00

Strumenti urbanistici vigenti:

- Piano regolatore – PRGC – adottato Si
- Piano regolatore – PRGC – approvato Si
- Piano edilizia economica popolare – PEEP No
- Piano Insediamenti Produttivi – PIP No

Risultanze della situazione socio economica dell’Ente

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell’infanzia con posti n. 30

Scuole primarie con posti n. 40

Scuole secondarie con posti n. 25

Strutture residenziali per anziani n. 1

Farmacie Comunali n. 0

Depuratori acque reflue n. 1

Rete acquedotto Km 0,00

Aree verdi, parchi e giardini Km² 0,000

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 85

Comune di Erbezzo

Rete gas Km 0,00

Discariche rifiuti n. 0

Mezzi operativi per gestione territorio n. 1

Veicoli a disposizione n. 1

Servizi pubblici

Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Servizi gestiti in forma diretta

Sono svolti in forma diretta tutti i servizi fondamentali ad eccezione di quelli successivamente indicati con altre forme di gestione.

Servizi gestiti in forma associata

a) la raccolta ed il conferimento dei Rifiuti svolta per il tramite del Consorzio Di Bacino Verona 2 Del Quadrilatero, di cui il Comune è componente.

b) 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 a organismi partecipati

Servizi affidati ad altri soggetti

I soggetti partecipati 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

Servizi affidati ad altri soggetti

a) Servizio biblioteca

b) Servizio gestione mensa scolastica

c) Servizio di sgombero neve

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

Vedasi Allegato 1.

2.2.2 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2025

Vedasi Allegato 2.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 P.T.P.C.T 2025-2027

Si dà atto che il Comune di Erbezzo approva, con l'adozione del PIAO 2025–2027, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2025–2027 allegato al presente documento (Allegato 3) e consultabile anche nella sezione Amministrazione Trasparente all'interno del sito istituzionale dell'Ente.

Il Piano completo è formato dai seguenti allegati:

- All. 3.1 Analisi contesto esterno
- All. 3.2 Analisi contesto interno, macroprocessi
- All. 3.3 Mappatura processi
- All. 3.4 Obblighi Pubblicazioni
- All. 3.5 Pubblicazioni responsabili
- All. 3.6 Procedura operativa di accesso civico generalizzato
- All. 3.7 Procedura operativa di rilevazione della situazione di conflitto di interesse.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIZZAZIONE 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.

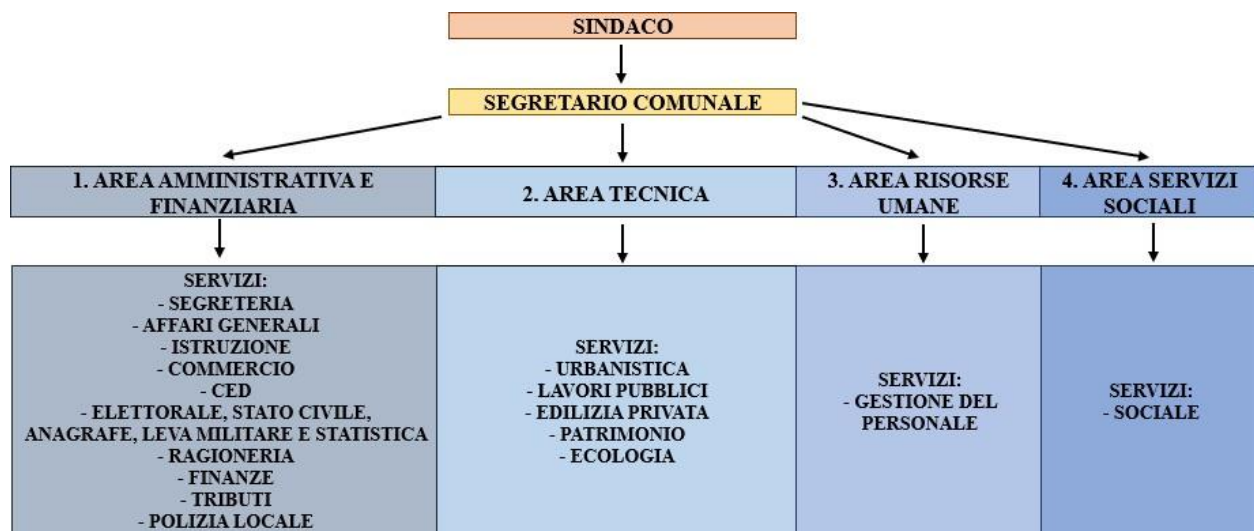
- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti 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 Organizzativa:** 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.
- **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.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Organigramma dell'Ente

Informazioni sul personale

L'Organigramma del Comune di Erbezzo, di seguito rappresentato, è stato da ultimo modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27/03/2025.



Struttura

- **Sindaco**
 - **Segretario comunale**
 - **Area amministrativa e finanziaria:**
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2
 - **Area tecnica:**
Area degli istruttori (ex categoria C): 1
Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1
 - **Area risorse umane:**
Nessun dipendente (incarico di EQ conferito al Sindaco ex art. 53, comma 23, della l. 388/2000)
 - **Area Servizi Sociali:**
Nessun dipendente (incarico di EQ conferito al Segretario Comunale ex artt. 49, comma 2 e 97, comma 4 del d.lgs. 267/2000)

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

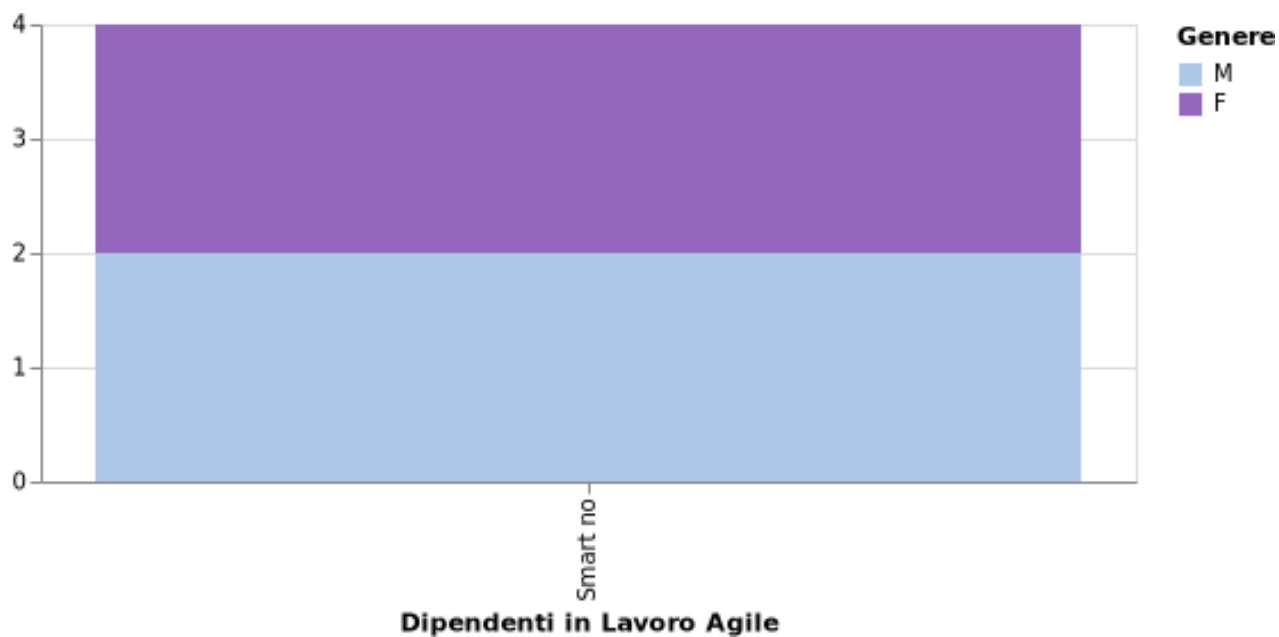
Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- 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.

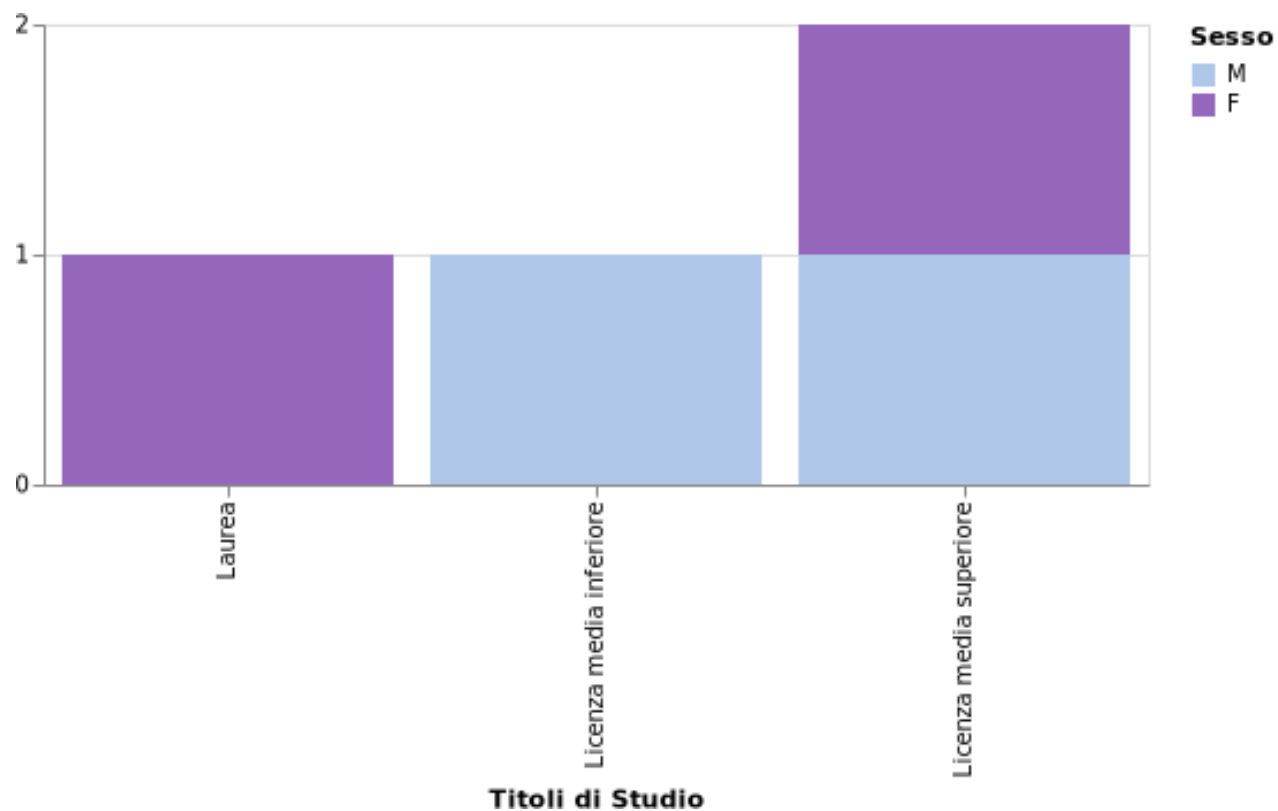
Dipendenti in Lavoro Agile

Descrizione	Maschi	Femmine
Smart no	2	2
Totale	2	2



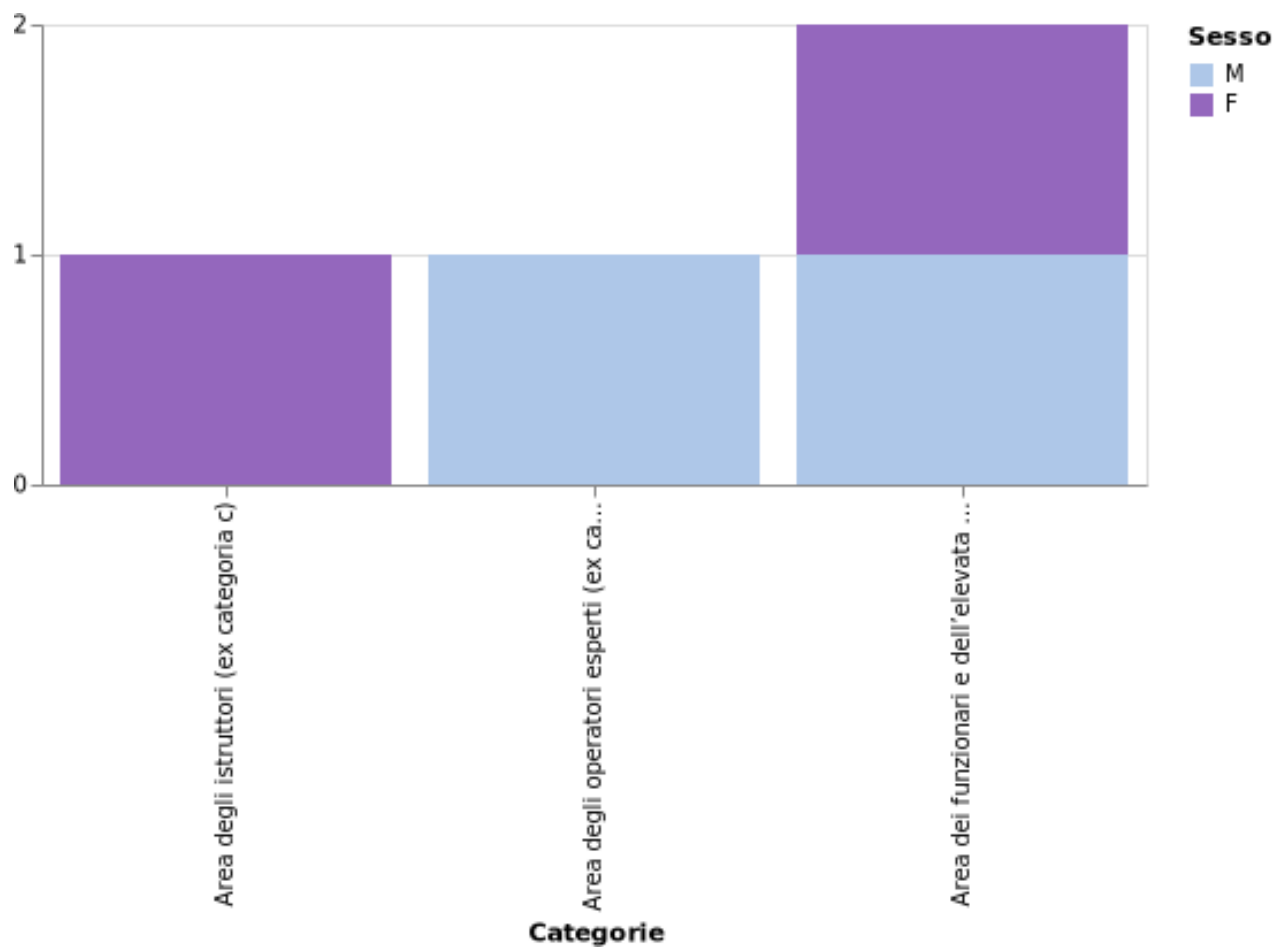
Titoli di studio dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Laurea	0	1
Licenza media inferiore	1	0
Licenza media superiore	1	1
Totale	2	2



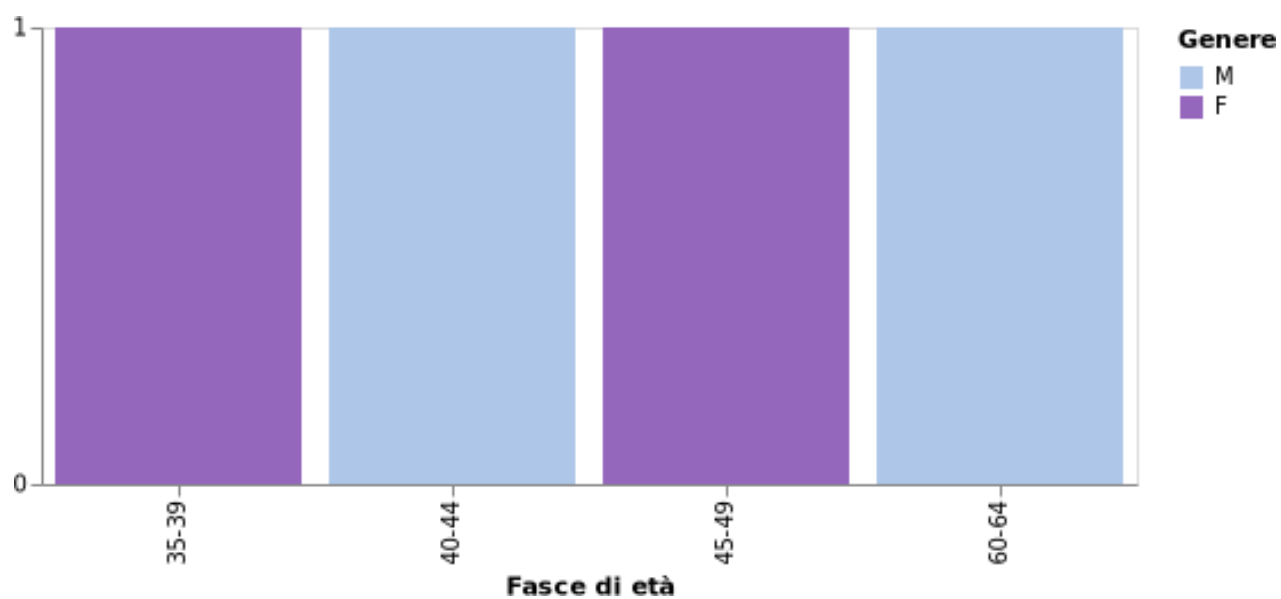
Categorie dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Area degli operatori esperti (ex categoria b)	1	0
Area degli istruttori (ex categoria c)	0	1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria d)	1	1
Totale	2	2



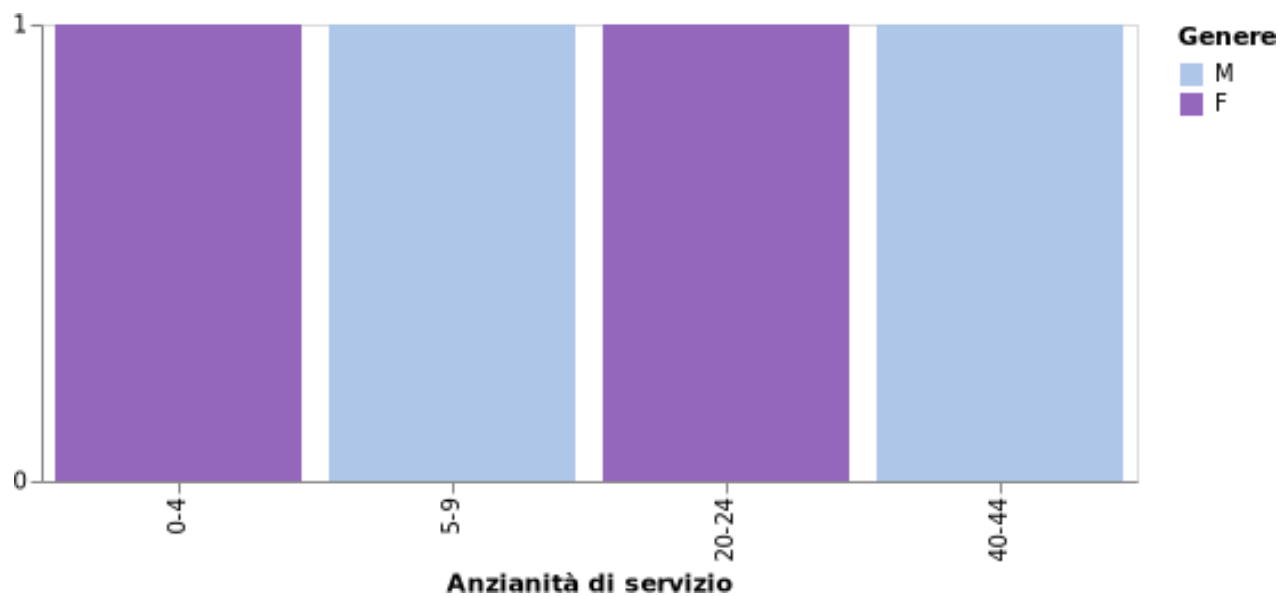
Fasce di età dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
35-39	0	1
40-44	1	0
45-49	0	1
60-64	1	0
Totale	2	2



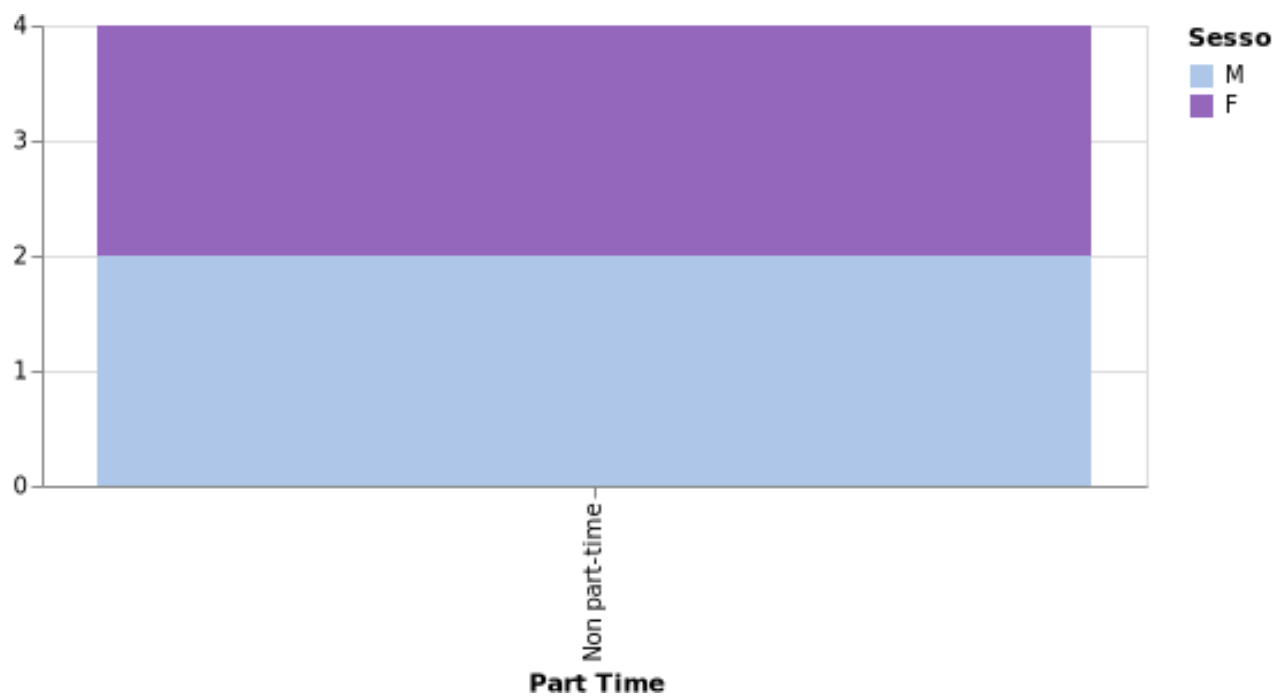
Anzianità di servizio dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
0-4	0	1
5-9	1	0
20-24	0	1
40-44	1	0



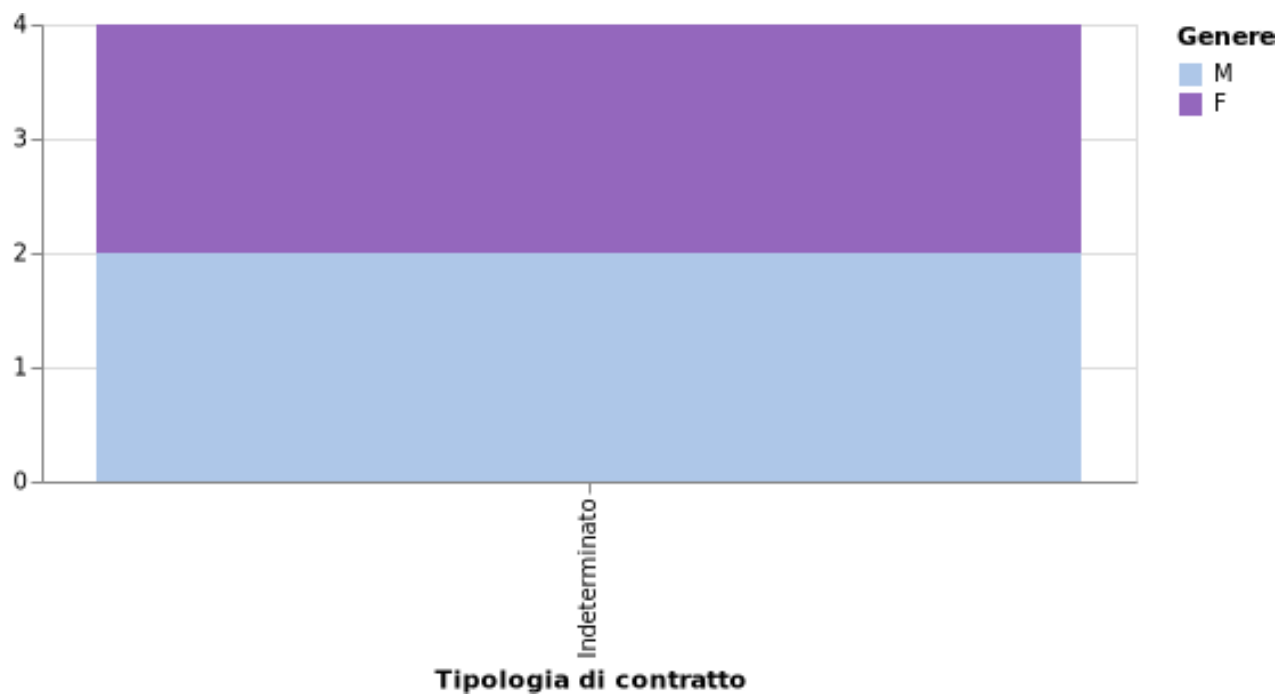
PartTime dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Non part-time	2	2
Totale	2	2



Tipo di contratto dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Indeterminato	2	2
Totale	2	2



Sesso dipendenti

Descrizione	Valore
Femmine	2
Maschi	2
Totale	4



Sesso

- M
- F

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 LAVORO AGILE

Normativa

La Legge n.81/2017 ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato un propulsore per lo sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni: le esigenze di contenimento dell'emergenza sanitaria, che ha avuto una rapida escalation, ha imposto il ricorso pressoché immediato allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche derogando alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

Il protrarsi dell'emergenza epidemiologica e l'esperienza maturata nei primi momenti della stessa ha portato poi al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ad opera dell'art. 263, comma 4 bis, del Decreto-legge 34/2020. Successivamente, l'art. 263 è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applicasse ad almeno il 15 per cento dei dipendenti e, in assenza di tale strumento organizzativo, si applicasse ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che ne avessero fatto richiesta.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Con l'attenuarsi dell'emergenza sanitaria il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica e con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Attualmente, pertanto, il quadro normativo di riferimento è il regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile,

integrato da quanto previsto dal Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021 siglato il 16/11/2022.

Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente in accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo. 81 4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'Amministrazione, quindi, organizza lo smart working dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi nelle modalità definite attivando, se richiesto e concordato tra le parti, conformemente alle esigenze

organizzative e visti gli atti di programmazione adottati dall'Amministrazione, il lavoro agile per il personale impiegato in attività espletabili in questa modalità.

L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali e ulteriori sviluppi del lavoro agile in virtù delle richieste del personale, delle esigenze organizzative e alla luce di eventuali modifiche alla disciplina di carattere normativo o contrattuale.

Attuazione del lavoro agile

L'assegnazione al lavoro agile prevede la sottoscrizione di un accordo individuale, sottoscritto dal lavoratore e dal Responsabile di riferimento.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

Nell'accordo sono definiti:

1. Definizione delle attività da svolgersi in modalità agile;
2. Durata dell'accordo;
3. il/i giorno/i giorni della settimana individuato/i per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, tenuto conto della attività svolta dal lavoratore, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni; tali previsioni possono essere derogate, anche su richiesta del lavoratore, in presenza di specifiche esigenze organizzative riconosciute dal Segretario Comunale; costituisce in ogni caso motivo di rientro in sede la carenza organica, per ferie o malattia, dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore;
4. il domicilio di lavoro agile;
5. i casi di recesso;
6. indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
7. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

8. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
9. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

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

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Piano del Fabbisogno del Personale

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

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

Anno 2025

Il quadro di riferimento per gli Enti locali in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato, fino all'entrata in vigore del DM 17/03/2020, è costituito dall'art. 3 c. 5 e ss. del D.l. 24 giugno 2014 n. 90, così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. - Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa vigente fino a quella data, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.l. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5-sexies D.l. 90/2014, introdotto dall'art. 14-bis c.1 lett. b) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D.l. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4).

Grazie poi alle capacità assunzionali emerse a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa, in particolare il DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, ossia a far data dal 20/04/2020, è possibile prevedere nel corso del 2025 nuove assunzioni, visto lo spazio assunzionale emerso a seguito del nuovo calcolo basato sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, posto che l'Ente è risultato virtuoso e per l'anno 2025 ha uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad Euro 48.307,15.

Per il 2025 il Comune di Erbezzo infatti si colloca al di sotto della soglia più bassa: 23,94% a fronte del valore soglia più basso pari, per gli enti con meno di 1000 abitanti, al 29,50%.

La percentuale del 23,94% (quale rapporto percentuale tra le spese di personale risultanti dall'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti al netto del FCDE relativa ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati) ed il conseguente spazio per le nuove assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 48.307,15, sono stati calcolati con riferimento ai dati emersi dai rendiconti degli esercizi finanziari 2022/2023/2024 poiché ad oggi l'ultimo rendiconto approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 23/04/2025 è quello riferito all'e.f. 2024.

In data 30/12/2025 è prevista la cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 Funzionario Direttivo, dipendente a tempo indeterminato, assegnato all'Area Finanziaria e Amministrativa e attualmente in forze nella pianta organica dell'Ente quale titolare di posizione di Elevata Qualificazione. Si prevede quindi l'assunzione di n. 1 Funzionario Direttivo a tempo indeterminato da assegnare all'Area Finanziaria e Amministrativa, nel corso dell'anno 2025, in tempo utile per consentire un necessario periodo di affiancamento e un altrettanto necessario passaggio di consegne, nel rispetto dello spazio assunzionale concesso dal D.M. 17 marzo 2020 e, in ogni caso, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Il tutto fatta salva la necessità di sostituire tempestivamente – con analogo profilo professionale – un dipendente attualmente in forza che dovesse cessare nel 2025, in base agli spazi assunzionali consentiti.

Le medesime assunzioni sono tuttavia vincolate alla verifica della capacità economica dell'Ente, del rispetto degli equilibri finanziari di bilancio, nonché avendo cura di verificare l'evoluzione interpretativa di dottrina, prassi e giurisprudenza in merito alla nuova normativa.

Al riguardo, si osserva infatti che un eventuale incremento della spesa per il personale dovrà trovare compensazione nel bilancio dell'Ente o in un aumento delle entrate correnti o in una riduzione delle altre voci di spesa corrente.

A tal proposito è prevedibile e auspicabile che l'incremento di posizioni permanenti nell'organico dell'Ente saranno compensate negli anni successivi al 2025 da una progressiva riduzione degli oneri per lavoro flessibile.

Nel 2025, stante l'attuale carenza di organico e nel rispetto degli spazi finanziari disponibili, si ravvisa la necessità di provvedere – nelle more e nel rispetto dei vincoli di spesa e nei limiti di legge, avendo comunque come obiettivo dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale la riduzione programmata della spesa di personale – a sopperire altresì alle predette vacanze di organico:

- a) attraverso le forme flessibili di impiego del personale ammesse dalla legge, quali il ricorso a contratti di somministrazione, lo scavalco cd. "condiviso" e lo scavalco cd. "in eccedenza" ai sensi rispettivamente dell'art. 14 del Ccnl. Enti Locali 22 gennaio 2004, e dell'art.1, comma 557, della

Legge n. 311/04, considerato che attualmente il ricorso all'utilizzo di personale in ruolo presso altri Enti consente, comunque, un risparmio sulla spesa del personale complessiva, evidenziando il miglioramento dell'economicità della gestione del lavoro pubblico, data l'esperienza e l'elevata professionalità del personale assunto a tempo determinato.

In particolare, risulta necessario avvalersi della possibilità di utilizzare personale di altri Enti al fine di supportare:

1) l'Area Finanziaria e Amministrativa per quanto concerne:

- il servizio di Polizia Locale, attraverso Istruttori amministrativi e/o Funzionari amministrativi (a seconda delle professionalità esterne disponibili),
- il servizio Tributi, attraverso Istruttori amministrativi e/o Funzionari amministrativi (a seconda delle professionalità esterne disponibili);

2) l'Area Tecnica per quanto concerne:

- il servizio Patrimonio, con particolare riferimento alla manutenzione, attraverso Operai e/o Operai Esperti (a seconda delle professionalità esterne disponibili).

Per entrambe le Aree attraverso:

- l'attivazione del cd. scavalco condiviso,
- o, in alternativa, fino ad un massimo di 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 (cd. scavalco in eccedenza);

- b) attraverso eventualmente l'istituto della mobilità da altra pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 – tra enti sottoposti al regime di limitazione delle assunzioni – procedendo così alla copertura dei posti vacanti con risorse umane di analoga categoria e profilo professionale;
- c) secondo quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo determinato per il potenziamento amministrativo dei Comuni con meno di 5.000 abitanti coinvolti nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, secondo le previsioni dell'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

A tal fine, si demanda ai Responsabili di Area competenti l'adempimento e la cura di tutti gli atti conseguenti alla sopra illustrata programmazione in materia di personale, autorizzando – nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale – anche alla sostituzione di personale eventualmente cessato nello stesso anno di intervenuta cessazione, che ha da valere a tutti gli effetti quale aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Si precisa che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire

nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.

Anno 2026

Al momento non sono previste assunzioni (salvo cessazioni nel 2025), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).

Si precisa che è possibile modificare, motivando adeguatamente, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Anno 2027

Al momento non sono previste assunzioni (salvo cessazioni nel 2025 o 2026), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).

Si precisa che è possibile modificare, motivando adeguatamente, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Calcolo capacità assunzionali

A. I DATI DEL COMUNE DI ERBEZZO

A.1. Spese di personale ultimo rendiconto approvato (e.f. 2024):

Codici bilancio	2024
-U.1.01.00.00.000	207.852,54
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	
-U1.03.02.12.999.	
TOTALE	207.852,54

A.2. Abitanti:

	2024
N. abitanti al 31.12.	841

A.3. Entrate correnti e FCDE:

	2022	2023	2024
Titolo 1	683.596,42	667.239,93	707.755,98
Titolo 2	107.656,88	75.779,51	90.729,86
Titolo 3	79.185,91	102.758,21	95.986,66
TOTALE ENTRATE	870.439,21	845.777,65	894.472,50
FCDE (assestato) 2024	1.891,85	1.891,85	1.891,85

B. IL CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI E TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI ERBEZZO.

B.1. Percentuale di sostenibilità finanziaria (rapporto % spesa personale/entrate correnti):

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)		207.852,54
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		868.337,94
Percentuale		23,94%

B.2. I valori soglia previsti dal DM 17/03/2020 per gli enti con popolazione inferiore ai 1000 abitanti:

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
a	0-999	29,50%	33,50%

B.3. Collocazione del Comune di Erbezzo:

Sulla base dei dati riportati ai precedenti punti B.1. e B.2., il Comune di Erbezzo si colloca al di sotto della soglia più bassa (valore soglia di cui alla tabella 1), nella fascia dei Comuni virtuosi.

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

B.4. Capacità assunzionale del Comune di Erbezzo:

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1						
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2						
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 25/26/27 rendiconto 2025	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 26/27/28 rendiconto 2026	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026	PTFP 27/28/29 rendiconto 2027
Numeratore	207.852,54	-	-	-	-	-
Denominatore	868.337,94	580.083,38	580.083,38	298.157,50	298.157,50	-
Percentuale Tabella 1	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%
Valore massimo teorico	48.307,15	171.124,60	171.124,60	87.956,46	87.956,46	-
TOTALE TABELLA 1	256.159,69	171.124,60	171.124,60	87.956,46	87.956,46	-
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 25/26/27 rendiconto 2025	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 26/27/28 rendiconto 2026	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026	PTFP 27/28/29 rendiconto 2027
Spese di personale ultimo rendiconto	207.852,54	-	-	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	48.307,15	171.124,60	171.124,60	87.956,46	87.956,46	-
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	256.159,69	171.124,60	171.124,60	87.956,46	87.956,46	-

Alla luce delle elaborazioni di cui sopra, per l'anno 2025 il Comune di Erbezzo ha uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad Euro 48.307,15.

La spesa massima complessiva ammissibile per il Comune di Erbezzo per l'anno 2025 è pari ad Euro 256.159,69, calcolata nel seguente modo:

- a. Spesa personale ultimo rendiconto: Euro 207.852,54;
- b. Importo per assunzioni a tempo indeterminato "in più" concesso dal DM: Euro 48.307,15;
- c. Totale obiettivo spesa per l'anno di competenza: Euro 256.159,69.

Organigramma del Fabbisogno del Personale

PROFILO PROFESSIONALE	AREA FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA	AREA TECNICA	AREA RISORSE UMANE	AREA SERVIZI SOCIALI	TOTALE FABBISOGNO	POSTI COPERTI AL 31.12.2024	POSTI VACANTI
Funzionario	2	0	0	0	2	2	0
Istruttore	0	1	0	0	1	1	0
Operatore esperto	0	1	0	0	1	1	0
Totale	2	2	0	0	4	4	0

In data 30/12/2025 è prevista la cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 Funzionario Direttivo, dipendente a tempo indeterminato, assegnato all'Area Finanziaria e Amministrativa e attualmente in forze nella pianta organica dell'Ente quale titolare di posizione di Elevata Qualificazione. Si prevede quindi l'assunzione di n. 1 Funzionario Direttivo a tempo indeterminato da assegnare all'Area Finanziaria e Amministrativa, nel corso dell'anno 2025, in tempo utile per consentire un necessario periodo di affiancamento e un altrettanto necessario passaggio di consegne, nel rispetto dello spazio assunzionale concesso dal D.M. 17 marzo 2020 e, in ogni caso, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

3.3.2 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 ha provveduto 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.

Direttiva Zangrillo

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo il 16 gennaio 2025 ha emanato una nuova direttiva sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, recante *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*. Questo documento strategico si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

La nuova direttiva punta a:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;
- Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: **a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue.**

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

In questa prospettiva, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva delle persone gestite ai percorsi formativi, in modo da garantire il conseguimento di un numero minimo di ore di formazione pro-capite annue, non inferiore alle 40 ore.

Per supportare le amministrazioni destinatarie della Direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso disponibile la piattaforma *Syllabus* che offre percorsi formativi personalizzati al fine di costruire un sistema di apprendimento continuo e innovativo, con l'obiettivo di rafforzare sia le competenze di base sia quelle specialistiche.

Il Comune di Erbezzo ha provveduto all'abilitazione del personale dipendente per la fruizione dei corsi.

3.3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

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.

Relazione introduttiva

L'organizzazione del Comune di Erbezzo prevede una dotazione di personale particolarmente esigua. Allo stato attuale, vi è infatti una presenza di sole 4 unità, suddivise in n. 2 maschi e n. 2 femmine. Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di azioni positive.

Il Piano se compreso e ben utilizzato potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi.

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

Analisi dati del personale

Personale dipendente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALE DIPENDENTI N. 4

DONNE N. 2

UOMINI N. 2

Così suddivisi per Categoria:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
B	1		1
C		1	1
D	1	1	2
TOTALE	2	2	4

Ruoli apicali

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 è così rappresentata:

LAVORATORI	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale	0	1	1
Responsabili di settore	1	1	2
TOTALE	1	2	3

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

CATEGORIA	POSTO DI RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	A tempo pieno	1	1	2
	A part-time			
C	A tempo pieno		1	1
	A part-time			
B	A tempo pieno	1		1
	A part-time			
A	A tempo pieno			
	A part-time			

Azioni positive

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare il seguente Piano di Azioni Positive:

1. 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.

2. TUTELA DELL'AMBIENTE LAVORO DA CASI DI MOLESTI, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

- L' Amministrazione si impegna a fare sì che non si verifichino 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; v" Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

3. 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 (2025/2027).

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.

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

4.1.1 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'adequatezza 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 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.