

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI ROLO di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e al DPR n. 81/2022

(REDATTO IN FORMATO SEMPLIFICATO IN QUANTO ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

Il presente Piano, redatto ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, del DPR n. 81/2022 e del Decreto Ministero per la Pubblica Amministrazione 24/06/2022, riporta le 4 Sezioni di programmazione (ed eventuali sotto sezioni) previste dal DM citato, ed una descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di programmazione.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- COMUNE DI ROLO, Corso Repubblica 39, CAP 42047, ROLO (RE)
- P.IVA e COD.FISC.: 00440750354
- Codice Istat 208035035
- Codice Belfiore H500
- Popolazione al 31/12/2023: 4001
- Superficie territoriale Km 14
- Aderente all'Unione Comuni Pianura Reggiana
- Sindaco: Ruggero Baraldi
- Segretario Comunale: Marilia Moschetta
- Revisore dei Conti: Claudia Pavanelli

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la

	<p><i>creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.</i></p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si rinvia pertanto agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione per gli anni 2024-2026, approvato con deliberazione del C.C. n. 57 del 21/12/2023.</p>
<p>2.2. Performance</p>	<p><i>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</i></p> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si rinvia al Piano della Performance 2024, in corso di approvazione.</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi trasparenza</p>	<p><i>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</i></p> <p><i>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</i></p> <p><i>I comuni con meno di 50 dipendenti</i> procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Autorizzazione/concessione;</i> <i>b) Contratti pubblici;</i> <i>c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</i> <i>d) Concorsi e prove selettive;</i> <i>e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</i> <p><i>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche</i></p>

organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Comune di Rolo, con deliberazione di G.C. n. 35 del 27/04/2022 ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2022-2024, **allegato quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO**. Il documento allegato A) a tale atto contiene la mappatura dei processi, ed estrapolando le aree a rischio corruttivo come sopra individuate, si evidenzia che i processi da monitorare sono i seguenti (qui di seguito sono riportati in elenco ristretto, ma per l'analisi completa degli altri fattori presenti nella tabella A), si rimanda al documento integrale):

Let.	n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo
A	77	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)
A	84	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessioni demaniali per tombe di famiglia
A	90	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico
B	21	Contratti pubblici	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali
B	22	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture
B	23	Contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture
B	24	Contratti pubblici	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni
B	25	Contratti pubblici	Affidamenti in house
B	26	Contratti pubblici	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice
B	27	Contratti pubblici	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97
B	28	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo
B	29	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV
B	30	Contratti pubblici	Programmazione dei lavori art. 21
B	31	Contratti pubblici	Programmazione di forniture e di servizi
B	32	Contratti pubblici	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici
C	76	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.
D	2	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per l'assunzione di personale
D	3	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per la progressione in carriera del personale

E	67	Governo del territorio	Permesso di costruire
E	68	Governo del territorio	Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica
E	69	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale
E	70	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa
E	71	Governo del territorio	Permesso di costruire convenzionato
E	72	Pianificazione urbanistica	Procedimento urbanistico per l'insediamento di un centro commerciale
E	73	Governo del territorio	Sicurezza ed ordine pubblico

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- *organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.*

A. La deliberazione di G.C. n. 3 del 21/01/2022 ha stabilito la nuova struttura Organizzativa dell'Ente; con successiva deliberazione di G.C. n. 32 del 22/04/2022 è stato deciso il trasferimento del personale dell'Ufficio Tributi all'Unione Comuni Pianura Reggiana a decorrere dal 09/05/2022. La struttura organizzativa vigente è pertanto tuttora la seguente:

- **Area Amministrativa e Relazioni con il cittadino**
 - Ufficio segreteria ed affari istituzionali
 - Ufficio protocollo e relazioni con il cittadino
 - Ufficio servizi demografici
 - Ufficio scuola e cultura
- **Area Economico – Finanziaria**
 - Ufficio ragioneria e personale
 - Ufficio commercio
- **Area Tecnica ed Attività Produttive**

	<p>Ufficio manutenzioni e lavori pubblici Ufficio urbanistica ed edilizia privata.</p> <p>B. Le Posizioni Organizzative hanno tre possibili fasce di gradazione, così come previsto dalla deliberazione di G.C. n. 51 del 09/07/2021.</p> <p>C. Alla data del 31/12/2023 la consistenza dei dipendenti in servizio era di 17 dipendenti.</p>
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p><i>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</i> • <i>gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</i> • <i>i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).</i> <p style="text-align: center;">*****</p> <p>Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è diventata 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. 1). 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.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed 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.</p> <p>L'Ente non si è avvalso della facoltà d'introdurre il "lavoro agile" ritenendo la compresenza del personale dipendente essenziale per garantire i servizi alla cittadinanza visto il numero complessivo di dipendenti in servizio.</p>
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p><i>Gli elementi della sottosezione sono:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;</i>

- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello /inquadramento
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e

distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);

h) ricorso a forme flessibili di lavoro;

i) concorsi;

l) stabilizzazioni.

• **Formazione del personale**

a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Alla data del 31/12/2023 la consistenza dei dipendenti in servizio era di **17 dipendenti**, come segue:

• **Area Amministrativa e Relazioni con il cittadino**

Categoria C: 3 dipendenti

Categoria D: 2 dipendenti

• **Area Economico – Finanziaria**

Categoria C: 2 dipendenti

Categoria D: 3 dipendenti

• **Area Tecnica ed Attività Produttive**

Categoria B: 2 dipendenti

Categoria C: 3 dipendenti

Categoria D: 2 dipendenti (di cui uno ex. art. 110 TUEL)

Programmazione strategica delle risorse umane

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno

di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Preso atto che il Comune di Rolo, attraverso i tre Responsabili di Area, ha verificato l'assenza di eccedenze di personale nei rispettivi uffici, come risulta dalle certificazioni rilasciate ed allegate alla deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 14/02/2024 (rispettivamente prot. n. 739/2024, 741/2024 e 759/2024) e ne conferma la permanenza con il presente atto.

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;
- svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza,
- economicità e qualità dei servizi al cittadino;

Dal documento unico di programmazione e negli atti d'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 risulta che il Comune rispetta il limite della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 così come certificato dal Servizio Finanziario dell'Ente e di seguito riportato:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	585.563,44	636.133,00	636.133,00	636.133,00
Spese macroaggregato 103	1.282,00	5.900,00	5.900,00	5.900,00
Irap macroaggregato 102	36.586,31	40.070,00	40.070,00	40.070,00
Altre spese:quota parte Unione e altri comuni	138.029,63	238.412,16	238.412,16	238.412,16
Totale spese di personale (A)	761.461,38	920.515,16	920.515,16	920.515,16
(-) Componenti escluse (B)	69.420,23	299.371,42	299.371,42	299.371,42
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	692.041,15	621.143,74	621.143,74	621.143,74
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)				

L'ultima dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 10/03/2021 (posti coperti e posti da ricoprire) ai sensi del novellato art. 6 D.Lgs. 165/01, risulta essere la seguente:

ex Categorie	N.	Tabellare CCNL 16/11/2022	Tabellare complessivo	Nuova classificazione personale CCNL 16/11/2022
B	2	€ 19.034,51	€ 38.069,02	Area operatori esperti
C	8	€ 21.392,87	€ 171.142,96	Area degli istruttori
D	6	€ 23.212,35	€ 139.274,10	Area dei Funzioni e delle elevate qualificazioni
TOTALE	16		€ 384.486,08	

I posti in dotazione organica sono tutti coperti da personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato tranne il Responsabile dell'Area tecnica che ha in essere un incarico ai sensi dell'art 110 del D. Lgs. 267/00.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato la materia e modificato il sistema di calcolo delle assunzioni degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, che i Comuni "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta

superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Ai sensi del DPCM, nell'ultima "attestazione in merito al calcolo della capacità assunzionale ai sensi art. 33, c. 4, DL 34/2019 e DPCM 17/03/2020 – Anno 2024", (atto prot. n. 4636/2024), allegata al presente documento, si evince che per il Comune di Rolo la fascia demografica di riferimento è stata calcolata in base alla popolazione residente al 31.12 dell'anno precedente, con il seguente esito:

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
d	3000-4999	27,20%	31,20%

Sulla base dei dati desunti dal Rendiconto per l'anno 2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 25/03/2024, si è quindi attestato che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti del Comune di Rolo è pari al **21,73%**, valore ben inferiore alla prima soglia, e che la capacità assunzionale teorica massima per l'anno 2024 è pari ad € **184.427,23**.

Inoltre, con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile, va garantito anche il rispetto del limite di spesa per il personale a tempo determinato ex art. 9 comma 28 DL. 78/2010 (non superiore all'importo totale della spesa per lavori flessibili anno 2009, pari ad € 47.215,43).

Si deve infine segnalare che negli ultimi anni il Comune di Rolo, oltre ad avere utilizzato la capacità assunzionale per assunzioni "proprie", ne ha anche ceduto parte, ai sensi dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000, all'Unione Comuni Pianura Reggiana (Ente di secondo livello), utilizzata e da utilizzare per il proprio piano dei fabbisogni di personale. Gli atti deliberativi e gli importi sono i seguenti:

- ✓ € 2.505,54 con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 05/11/2021;
- ✓ € 11.658,37 con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 03/11/2023 suddivisi come segue
 - € 5.613,29 nell'anno 2024,
 - € 3.022,54 nell'anno 2025,
 - € 3.022,54 nell'anno 2026.

Come anticipato sopra, il Comune si posiziona tra gli Enti virtuosi e pertanto può procedere con la programmazione del fabbisogno di personale; dall'analisi delle professionalità in servizio non emergono necessità d'ulteriori assunzioni rispetto al personale in servizio, pertanto il piano prevede la possibilità di procedere alla sostituzione del personale che cesserà dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione (Documento

unico di programmazione, calcolo delle capacità assunzionali, bilancio di previsione 2024-2026) mediante le seguenti procedure:

- mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 261/01 qualora la figura ricercata necessiti d'esperienza professionale e curriculare.
- procedure selettive (avvisi di ricerca selezioni pubbliche per esami, per titoli ed esami) in tutti gli altri casi non ricompresi nella voce della mobilità.

Con il presente atto l'Ente intende aggiornare il piano triennale dei fabbisogni prevedendo il conferimento di un incarico ai sensi dell'art 110 comma 1 del D. Lgs. 267/00 di Responsabile dell'Area tecnica ed Attività Produttive a tempo pieno e determinato da inquadrare con il profilo professionale di Funzionario Servizi Tecnici – Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 presenta questo sviluppo:

Profilo professionale	anno 2024	anno 2025	anno 2026
Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni- Funzionario Servizi tecnici	Incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. lgs. 267/00 di Responsabile dell'Area tecnica ed Attività Produttive a tempo pieno.	//	//
Area dei funzionari e delle E.Q. - Area degli istruttori - Area degli operatori esperti - Area degli operatori	Copertura di eventuali cessazioni di personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione-bilancio dell'Ente nel corso dell'anno mediante scorrimento di graduatorie se presenti e/o assunzione dall'esterno con nuove procedure selettive o mobilità tra enti previo esperimento delle procedure di mobilità di legge.	//	//

Il trend delle cessazioni, calcolato sulla base dei pensionamenti avvenuti negli ultimi anni, è inferiore ad una unità per anno.

L'evoluzione dei bisogni di personale nel medio periodo, in funzione alle scelte legate agli obiettivi strategici dell'Ente (che al momento non prevedono ulteriori trasferimenti di funzioni in Unione, né esternalizzazioni di servizi) consentono di prevedere un sostanziale equilibrio numerico di personale nei prossimi anni, per circa 16/18 unità, così come già indicato nel precedente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Dopo l'approvazione della nuova struttura Organizzativa dell'Ente con deliberazione G.C. n. 3 del 21/01/2022, non è al momento prevedibile che, nel breve periodo, l'Amministrazione modifichi nuovamente la distribuzione del personale tra le diverse Aree.

Strategia di copertura del fabbisogno

La modalità principale di copertura del fabbisogno di personale rimane quella standard, cioè l'acquisizione di personale a tempo indeterminato, mediante procedura di mobilità o concorsi pubblici.

Sulla base anche di quanto già esposto nei paragrafi che precedono, le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio, come segue:

- a) eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto
- b) esigenze di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- c) eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- d) eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente.

Sono anche possibili soluzioni interne all'Ente, mediante mobilità tra le diverse aree, oppure utilizzo di lavoratori interinali.

Formazione del personale

Il Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/2014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: *"Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui"* introduce un nuovo

concetto di “formazione del personale nelle pubbliche amministrazioni” ha ripreso e riconfermato così come le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che la formazione è parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Ai sensi dell’art 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni, che attraverso un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, promuova percorsi professionali per ciascun dipendente pubblico per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli Enti assumono la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative.

Con la direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione adottata in data 23/03/2023 ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze del proprio personale, le amministrazioni locali possono promuovere attraverso percorsi formativi già selezionati e secondo le competenze professionali acquisite, ulteriori elementi di crescita delle attitudini individuali e di gruppo dei propri dipendenti.

il Dipartimento per la Funzione Pubblica infatti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transazione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (E-learning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica “Syllabus”.

Il Comune di Rolo ha aderito alla proposta formativa del Dipartimento di Funzione Pubblica “Syllabus” con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 29/11/2023 ed ha iniziato sin da subito a promuovere i percorsi formativi sulle competenze digitali che continueranno per tutto il prossimo biennio.

Viene confermata, come ogni anno, la possibilità di aderire al progetto denominato “Valore P.A.” promosso dall’Inps volto a consentire l’adesione ad iniziative formative il cui costo è interamente sostenuto dal medesimo Istituto, le tematiche sono individuabili tra le seguenti:

- Area Economicità, (Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari)
- Area Efficienza, (analisi delle politiche pubbliche-modelli scientifici per la valutazione dei problemi di rilevanza pubblica, indicatori sociali-monitoraggio dello status dei cittadini),

- Area Semplificazione, (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati, sviluppo delle banche dati di interesse nazionale, la centralità del cittadino, politiche nazionali contro la povertà),
- Area Trasparenza/Partecipazione, (comunicazione efficace e utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini).

In base al calendario proposto saranno valutati gli argomenti e le disponibilità interne ad aderire. Il personale potrà partecipare, in base alle risorse disponibili a bilancio, a corsi d'aggiornamento su temi specifici e di settore preventivamente concordati con il Responsabile di Area.

L'Ente infine promuove oltre alle attività formative programmate anche la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti ai sensi dell'art 15 del CCNL 14/09/2000, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato. Al momento, il personale dipendente dell'Ente non ha richiesto permessi per il diritto allo studio o altre politiche di conciliazione.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n. 16 del 17/04/2024 è stato approvato il piano triennale della formazione 2024- 2026 applicabile a tutti gli Enti aderenti.

Piano Triennale Azioni Positive

Quadro normativo

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”.
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo

2011 recante “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” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).

- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19)

Premessa

Negli ultimi vent’anni il quadro normativo che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell’ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una governance comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell’ordinamento comunitario, così come ha trovato molte occasioni di affermazione nella giurisprudenza relativa a vari ambiti del diritto.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ha unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE. Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare gli artt. 42 e 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l’organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l’adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli

organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di impresa socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti. L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, ed in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori).

Le pubbliche amministrazioni sono quindi chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori, esse come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle

differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Una misura organizzativa ormai consolidata nel tempo è la flessibilità oraria che viene applicate non soltanto attraverso la possibilità di entrare/uscire dall'orario di lavoro in un 'arco temporale prestabilito, ma anche attraverso la riduzione oraria (part time) del rapporto di lavoro, la suddivisione del personale in base alla tipologia dell'orario di lavoro così come risulta dall'ultimo conto annuale (anno 2022) è la seguente:

Descrizione	Full time		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 17				
Suddiviso per tipologia rapp. lav.	6	9	0	2

per quanto riguarda invece il titolo di studio emerge che la maggior parte del personale è in possesso della licenza media superiore:

Descrizione	Fino alla lic. media sup.		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 17				
Suddiviso per titolo di studio	3	8	3	3

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune di Rolo si prefigge sono di perseguire nell'arco del triennio sono:

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione e d'aggiornamento e di qualificazione professionale;

- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della “persona” dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il “benessere psicologico” dei lavoratori;

Azioni positive

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare o da mantenere (se già attivate in passato):

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile e/o maschile a seconda della quota meno rappresentata.
- Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

- Favorire l'attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti. Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti tra cui Rolo ha attivato a gennaio 2024 un sostegno "psicologico" ai lavoratori ed alle lavoratrici che si trovano a dover affrontare eventuali discriminazioni o situazioni di malessere in ambito lavorativo. Lo "sportello psicologico d'ascolto" promosso e gestito da una figura esterna all'Ente, selezionata tra le/i professioniste/i dotate di specifica competenza ed esperienza in materia di legislazione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, molestie e mobbing, oltre che di abilità di comunicazione, relazionali e specifiche capacità di mediazione dei conflitti. Attraverso una metodologia che si basa sul colloquio inteso come "sostegno psicologico" finalizzato al problem solving e/o contenimento delle situazioni di disagio fornirà strumenti per aiutare l'individuo ad adottare azioni future per prevenire e fronteggiare le situazioni di "malessere".

Durata del piano e pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano delle azioni positive sarà trasmesso per il seguito di competenza, alle Consigliere per le pari opportunità territorialmente competenti, al Cug dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il piano triennale delle azioni positive potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o opportunità

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso 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 relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

La presente sotto-sezione **NON È APPLICABILE** per i Comuni con meno di 50 dipendenti.