



## **COMUNE DI MONREALE**

Città Metropolitana di Palermo

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

Ente con oltre 50 dipendenti

#### **3<sup>^</sup> Sezione di programmazione**

##### **sottosezione 3.03**

### **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

#### **3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale.**

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 costituisce il fondamentale documento programmatico con il quale l'Amministrazione comunale. Già dallo scorso anno l'amministrazione comunale ha avviato un processo finalizzato a sviluppare le Politiche inerenti la gestione delle risorse umane, nell'ottica di pervenire in tempi rapidi ad un significativo incremento della dotazione organica dell'ente, necessario al fine di far recuperare celermente alla comunità locale di Monreale una maggiore efficienza nei confronti dell'utenza ed il ruolo centrale e propulsivo che la normativa gli attribuisce sul territorio. Uno dei più significativi interventi è stato l'aumento delle ore di lavoro per il personale part-time, che ad oggi rappresenta il maggior numero di dipendenti di ruolo.

Il piano nasce dalla duplice esigenza di contemperare da un lato l'assoluta necessità di reclutare nuovo personale attraverso assunzioni esterne, al fine di sopperire alla grave carenza di organico presente in vari profili professionali, derivante dal pensionamento di oltre cento dipendenti negli ultimi cinque anni, senza turn – over, dall'altro di valorizzare la maggior quantità possibile di professionalità interne, attraverso una significativa previsione di progressioni verticali, per poter sopperire alle carenze in organico di funzionari e dirigenti;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale in coerenza alla programmazione della performance del triennio 2025/2027, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco.

Per la programmazione delle politiche del personale occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, sono state emanate dalla Funzione Pubblica, nonché alle previsioni del D.L. 2 marzo 2024, n.19, convertito con modifiche in legge 29 aprile 2024 n.56;

Il contesto normativo nel quale l'Ente si approccia nel definire il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (d'ora in poi PTFP) è caratterizzato da forte variabilità. Infatti sono stati definiti tutta una serie di provvedimenti legislativi che impattano fortemente sulle politiche del personale.



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Per la programmazione del fabbisogno del personale bisogna comunque tener conto di una serie di parametri da tenere in considerazione quali:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- l'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34, riporta disposizioni in materia di facoltà assunzionali;
- Il nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021 sottoscritto definitivamente il 16/11/2022, che prevede alcune novità sottese all'analisi organizzativa propedeutica all'elaborazione del piano triennale del fabbisogno di personale, in tema di sistema di classificazione del personale, progressioni economiche, progressioni verticali e lavoro agile;
- l'art.39 della legge n.449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni, nei limiti delle disponibilità finanziarie, formulano la programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità lavorative di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68;
- l'art.91 del T.U.E.L. stabilisce che gli enti locali sono tenuti alla programmazione del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità lavorative di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68;
- l'art.35, comma 4, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., dispone che le procedure di reclutamento del personale sono avviate sulla base del Piano triennale del fabbisogno del personale, approvato ai sensi dell'art.6 del medesimo T.U.P.I.,



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

#### Ente con oltre 50 dipendenti

- l'art.6 del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., definisce le modalità di organizzazione degli uffici ed il PTFP, da adottare annualmente, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance;
- le linee di indirizzo per la predisposizione del PTFP, rese con D.P.C.M. – Dipartimento Funzione P del giorno 8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27.7.2018, prevedendo il superamento della vecchia concezione di dotazione organica, non più considerata come un elenco di posti occupati o da ricoprire, bensì come tetto massimo di spesa;
- il tetto di spesa degli enti locali, soggetti a patto di stabilità, è quello previsto dall'art.1, comma 557-quater- della legge n.296/2006, nel valore medio dell'ultimo triennio 2011-2013;
- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 con il quale si prevede una ricognizione del personale al fine di rilevarne eventuali eccedenze;
- il D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, artt.3 e 5, in materia di possibilità e modalità assunzionali;
- il D.L. n.113/2016, convertito in legge 160/2016 per il qual e è previsto il divieto di assunzioni in caso di mancato rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci e dei rendiconti ed invio dei dati alla BDAP;
- l'orientamento della giurisprudenza contabile secondo cui il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra personale dirigente e non dirigente, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali;

Nell'attuale dotazione organica, per il raggiungimento degli obiettivi strategici programmati, l'amministrazione comunale ha previsto in organico sempre n.6 dirigenti, ma ad oggi registra in servizio un solo dirigente tecnico, uno amministrativo/contabile ed un dirigente amministrativo a tempo determinato incaricato ex art.110 del TUEL.

Ai sensi del D.L. 2 marzo 2024, n.19, convertito con modifiche in legge 29 aprile 2024 n.56, l'amministrazione comunale, anche per le finalità di raggiungimento degli obiettivi del PNRR, ritiene utile e necessario programmare, secondo quanto già programmato nell'anno 2024, per il corrente anno l'assunzione di un dirigente tecnico e l'utilizzo in convenzione di un dirigente amministrativo;

Inoltre, ai sensi di legge, sono già state avviate con la programmazione 2024/2026 le assunzioni di unità di personale appartenente alle così dette categorie protette.

Per le programmazioni strategiche finalizzate al raggiungimento del **Valore Pubblico** di cui al punto 1.1, l'amministrazione comunale, anche alla luce dell'intervenuto rinnovo del C.C.N.L. – Comparto Dirigenti - intende adottare le seguenti strategie operative e relativa rimodulazione della dotazione organica:



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

VALORE PUBBLICO: BENESSERE ECONOMICO-FINANZIARIO E PATRIMONIALE		
Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura
IV <sup>^</sup> Gestione Risorse	Monitoraggio e razionalizzazione delle spese e delle entrate - Gestione patrimonio immobiliare	Implementazione delle risorse finanziarie, anche con fonti di finanziamento esterne (PNRR) e recupero evasione. gestione tributi, immobili e beni confiscati
II <sup>^</sup> – Servizio Personale	Gestione personale	Gestione giuridica del personale -U.P.D.
VI <sup>^</sup> – Pianificazione del Territorio	Incremento e valorizzazione del patrimonio immobiliare e delle infrastrutture comunali	Progettazione e realizzazione OO.PP. anche con fonti di finanziamento esterne (PNRR)

### Risorse umane

Valore pubblico Benessere economico, finanziario e patrimoniale				
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
IV <sup>^</sup> - Gestione Risorse	Monitoraggio e razionalizzazione delle spese e delle entrate		Implementazione delle risorse finanziarie, anche con fonti di finanziamento esterne (PNRR) e recupero evasione. gestione tributi, immobili e beni confiscati	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	1	1	0	
Area dei funzionari ed E.Q.	12	10	0	
Area degli istruttori	14	9	2	2025
Area degli operatori esperti	16	16	5	2025
Area degli operatori	5	5	0	//
			0	//
Area/servizio	Obiettivi strategici		Misura	
II <sup>^</sup> – Servizio personale	Gestione personale		Gestione giuridica del personale - U.P.D.	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	1	1	0	
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
Area/servizio	Obiettivi strategici		Misura	



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

VI – Pianificazione del Territorio	Incremento e valorizzazione del patrimonio immobiliare e delle infrastrutture comunali		Progettazione e realizzazione OO.PP. anche con fonti di finanziamento esterne (PNRR)	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente tecnico	1	0	1	2026
Area dei funzionari ed E.Q.	11	5	3	2025
			3	2025
			1	2026
			1	2027
Area degli istruttori	8	7	1	2025
Area degli operatori esperti	28	16	12	2025
Area degli operatori	4	4	0	//

### VALORE PUBBLICO: BENESSERE IN TERMINI DI QUALITÀ DEI SERVIZI E DI INNOVAZIONE

Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura
I <sup>^</sup> - Servizi informatici	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente	Completamento ed assistenza digitalizzazione servizi dell'ente
II <sup>^</sup> – Servizio di Segreteria		Gestione informatica atti amministrativi.
II <sup>^</sup> – Servizio gestione Protocollo		Gestione Informatica flussi documentali
II <sup>^</sup> – Servizio gestione Albo e notifiche		Pubblicazione atti albo telematico
II <sup>^</sup> – Servizi Demografici ed elettorali		Gestione in ANPR
V <sup>^</sup> - SUAP- SUE		Servizi per Impresa in un giorno

### RISORSE UMANE:

Valore pubblico: Benessere in termini di qualità dei servizi e di innovazione				
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
I <sup>^</sup> - Servizi informatici	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Completamento ed assistenza digitalizzazione servizi dell'ente	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	2	1	1	2025
Area degli istruttori	0	0	0	//
Area degli operatori esperti	4	3	1	2025
Area degli operatori	1	1	0	//



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
<b>II<sup>A</sup> – Servizio di Segreteria</b>	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Gestione informatica atti amministrativi	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo	1	1	0	
Area dei funzionari ed E.Q.	1	1	0	//
Area degli istruttori	1	1	1	//
Area degli operatori esperti	1	1	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>II<sup>A</sup> - Servizio gestione Protocollo</b>	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Gestione Informatica flussi documentali	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	1	0	1	2025
Area degli istruttori	2	2	0	//
Area degli operatori esperti	1	1	0	//
Area degli operatori	1	1	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>II<sup>A</sup> – Servizio Albo e notifiche</b>	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Pubblicazione atti albo telematico e notifiche	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	0	0	0	//
Area degli operatori esperti	4	4	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>II<sup>A</sup> – Servizi Demografici e elettorali</b>	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Gestione in ANPR	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	2	2	0	//
Area degli istruttori	7	7	0	//
Area degli operatori esperti	2	2	0	//
Area degli operatori	4	4	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>V<sup>A</sup> – SUAP- SUE</b>	Gestione e miglioramento informatizzazione servizi dell'ente		Servizi per Impresa in un giorno	



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	2	1	1	2025
Area degli istruttori	0	0	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//

#### VALORE PUBBLICO: BENESSERE SOCIO-CULTURALE

Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura
II^ – Servizio personale	Formazione delle risorse umane a sostenere efficientemente i processi di innovazione	Partecipazione a corsi di aggiornamento
III^ – Servizi culturali	Servizi culturali	Apertura biblioteche, centri sociali, parco giochi e teatro
III^ – Servizi sociali	Servizi di welfare	Servizi a famiglie, donne, anziani e bambini in difficoltà
III^ – Servizi alla scuola	Diritto all'istruzione	Servizi scolastici
III^ – Servizi all'infanzia	Gestione asili nido	Servizio di asilo nido

#### RISORSE UMANE:

##### Valore pubblico: Benessere socio-culturale

Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura		
II^ – Servizio personale	Formazione delle risorse umane a sostenere efficientemente i processi di innovazione	Partecipazione a corsi di aggiornamento		
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura		
III^ – Servizi culturali	Servizi culturali	Apertura biblioteche, centri sociali, parco giochi e teatro		



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	1	0	1	2025
Area dei funzionari ed E.Q.	2	1	1	2025
Area degli istruttori	4	4	0	//
Area degli operatori esperti	3	3	0	//
Area degli operatori	5	5	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
III <sup>A</sup> – Servizi sociali	Servizi di welfare		Servizi a famiglie, donne, anziani e bambini in difficoltà	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	1	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	9	8	1	2025
Area degli istruttori	9	9	0	//
Area degli operatori esperti	2	2	0	//
Area degli operatori	3	3	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
III <sup>A</sup> – Servizi alla scuola	Diritto all'istruzione		Servizi scolastici	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	2	1	1	2025
Area degli operatori esperti	11	8	3	2025
Area degli operatori	3	3	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
III <sup>A</sup> – Servizi all'infanzia	Gestione asili nido		Servizio di asilo nido	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	6	6	0	//
Area degli istruttori	3	3	0	2025
Area degli operatori esperti	3	0	3	2025
Area degli operatori	3	3	0	//



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

VALORE PUBBLICO: BENESSERE IN TERMINI DI SICUREZZA		
Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura
V <sup>^</sup> – Servizio sicurezza	Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute dei lavoratori	Funzionalità misure di sicurezza e controllo
V <sup>^</sup> – Servizio urbanistica	Pianificazione del territorio	Servizi di pianificazione territoriale
I <sup>^</sup> – Comando Polizia Municipale	Controllo del territorio, servizi cimiteriali e lotta al randagismo	Servizi controllo e sicurezza sul territorio
I <sup>^</sup> – Comando Polizia Municipale	Interventi di protezione civile	Gestione emergenze – C.O.C.

#### RISORSE UMANE

Valore pubblico: Benessere in termini di sicurezza				
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
V <sup>^</sup> – Servizio sicurezza	Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute dei lavoratori		Funzionalità misure di sicurezza e controllo	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
V <sup>^</sup> – Servizio Urbanistica	Pianificazione del territorio		Servizi di pianificazione territoriale	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente tecnico	1	0	1	2025
Area dei funzionari ed E.Q.	5	3	2	2025
Area degli istruttori	10	6	4	2025
Area degli operatori esperti	5	5	0	//
Area degli operatori	4	4	0	//
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
I <sup>^</sup> – Comando Polizia Municipale	Controllo del territorio, servizi cimiteriali e lotta al randagismo-sinistri		Servizi controllo e sicurezza sul territorio	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	1	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	7	3	4	2025
Area degli istruttori	33	16	17	2025



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Area degli operatori esperti	12	<b>12</b>	<b>0</b>	2025
Area degli operatori	5	<b>5</b>	<b>0</b>	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>I<sup>A</sup> – Protezione Civile</b>	Interventi di protezione civile		Gestione emergenze – C.O.C.	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	1	0	<b>1</b>	<b>2025</b>
Area degli istruttori	1	<b>1</b>	0	//
Area degli operatori esperti	5	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2025</b>
Area degli operatori	1	<b>1</b>	0	//



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

### VALORE PUBBLICO: BENESSERE IN TERMINI DI PARTECIPAZIONE POLITICA E FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI

Area/Servizio	Obiettivi strategici	Misura
II <sup>^</sup> - Servizio di segreteria di Giunta e Consiglio Comunale	Attivazione digitalizzazione dei processi di produzione documentale della Giunta e del Consiglio Comunale	Maggiore accessibilità, ai documenti (proposte di deliberazione, emendamenti, pareri e relazioni ecc.)
II <sup>^</sup> - Servizio di Segreteria	Valorizzazione degli strumenti di partecipazione mediante forme di e-democracy	Attività di democrazia partecipata
Staff del Segretario Generale	Monitoraggio e/o potenziamento politiche di anticorruzione e trasparenza	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTCT) oggi assorbito dal PIAO- Controlli interni e successivi
III <sup>^</sup> - Servizi alla persona	Agevolazione accesso ai servizi rivolti a cittadini disabili o ultrasessantacinquenni	Servizio C.U.P. per prestazioni sanitarie
II <sup>^</sup> - Ufficio Relazioni con il Pubblico	Implementazione e miglioramento relazioni con il pubblico	Assistenza all'utenza
II <sup>^</sup> - Contenzioso e contratti	Gestione del contenzioso e attività di rogito del Segretario Generale	Gestione del contenzioso, fondo rischi redazione contratti
Staff del Sindaco	Assistenza agli organi politici	Cura dei rapporti istituzionali e programma politico

### RISORSE UMANE:

Valore pubblico: Benessere in termini di partecipazione e fiducia nelle istituzioni				
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
II <sup>^</sup> - Servizio di segreteria di Giunta e Consiglio Comunale	Attivazione digitalizzazione dei processi di produzione documentale della Giunta e del Consiglio Comunale		Maggiore accessibilità, ai documenti (proposte di deliberazione, emendamenti, pareri e relazioni ecc.)	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
Area/Servizio	Obiettivi strategici		Misura	
II <sup>^</sup> - Servizio di Segreteria	Valorizzazione degli strumenti di partecipazione mediante forme di		Attività di democrazia partecipata	



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

e-democracy				
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Service</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>Staff del Segretario Generale</b>	Monitoraggio e/o potenziamento politiche di anticorruzione e trasparenza		Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTCT) oggi assorbito dal PIAO- Controlli interni e successivi	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Segretario Generale	1	1	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	1	1	0	//
<b>Area/Service</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>III<sup>A</sup> - Servizi alla persona</b>	Agevolazione accesso ai servizi rivolti a cittadini disabili o ultrasessantacinquenni		Servizio C.U.P. per prestazioni sanitarie	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	0	0	0	//
Area degli operatori esperti	1	1	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Service</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>II<sup>A</sup>- Ufficio Relazioni con il Pubblico</b>	Implementazione e miglioramento relazioni con il pubblico		Assistenza all'utenza	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	0	0	0	//
Area degli istruttori	1	1	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Service</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>II<sup>A</sup>- Contenzioso e contratti</b>	Gestione del contenzioso e attività di rogito del Segretario Generale		Gestione del contenzioso, fondo rischi redazione contratti	
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Dotazione organica	Dipendenti di ruolo in servizio	Fabbisogno	Anno



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	1	1	0	//
Area degli istruttori	1	0	0	//
Area degli operatori esperti	0	0	0	//
Area degli operatori	0	0	0	//
<b>Area/Servizio</b>	<b>Obiettivi strategici</b>		<b>Misura</b>	
<b>Staff del Sindaco</b>	Assistenza agli organi politici		Cura dei rapporti istituzionali e programma politico	
<b>INQUADRAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dipendenti di ruolo in servizio</b>	<b>Fabbisogno</b>	<b>Anno</b>
Dirigente amm.vo/contabile	0	0	0	//
Area dei funzionari ed E.Q.	1	0	1	2025
Area dei funzionari ed E.Q.	3	2	1	2025
Area degli istruttori	2	1	1	2025
Area degli operatori esperti	5	3	1	2025
Area degli operatori	4	4	0	//

- Risparmi da cessazioni 2016 € 289.909,39
- Risparmi da cessazioni 2017 € 195.184,91
- Risparmi da cessazioni 2018 € 385.253,40
- Risparmi da cessazioni 2019 € 629.221,87
- Risparmi da cessazioni 2020 € 724.880,71
- Risparmi da cessazioni 2021 € 551.905,58
- Risparmi da cessazioni 2022 € 335.738,17
- Risparmi da cessazioni 2023 € 162.386,96
- Risparmi da cessazioni 2024 € 224.526,13
- Risparmi da cessazioni 2025 € 146.526,61



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

### Fabbisogno del personale 2025/2027 - ANNUALITA' 2025

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	PIAO 2024 2026	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note
Operatori esperti (100%)	Autisti	Tempo indeterminato	3	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 29.596,38	€ 88.789,14	3		
Operatori esperti (100%)	Operatore esperto manutentore	Tempo indeterminato	2	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 29.596,38	€ 59.192,76	2		
Operatori esperti (94,44%)	Operatore specializzato	Tempo indeterminato	13	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	34	€ 443,54	€ 5.766,02		13	
Operatori esperti (61,11%)	Operatore esperto	Tempo indeterminato	1	SI	2025	esterno	Variazione contrattuale	più 12	€ 8.770,82	€ 8.770,82			Personale ex ASU parzialmente eterofinanziato - Circ. Dip. Reg. Lavoro prot. 12390 del 27.03.2025
<b>TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>										<b>€ 162.518,74</b>	<b>13*</b>	<b>13*</b>	<b>*PIAO 2024/2026</b> Assunzioni in corso n. 8 esterne



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	PIAO 2024 2026	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note
Istruttori (100%)	Istruttore amm.vo/contabile.	Tempo indeterminato	3	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	36	€ 2.648,73	€ 7.946,19		3	
Istruttori (100%)	Istruttore di vigilanza	Tempo indeterminato	10	NO	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico,	36	€ 34.755,89	€ 347.558,90	10		
Istruttori (100%)	Istruttore di vigilanza	Tempo indeterminato	4	NO	2025	interno	Mobilità volontaria da altri enti	36	€ 34.755,89	€ 139.023,56		4	
Istruttori (100%)	Istruttore tecnico	Tempo indeterminato	3	NO	2025	esterno	Utilizzo graduatoria	36	€ 34.755,89	€ 104.267,67	3		
Istruttori (56%)	Istruttore amm.vo/contabile	Tempo determinato	5	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	20	€ 0,00	€ 0,00			Spesa eterofinanziata a gravare sul Fondo Povertà
Istruttore. (100%)	Educatore Asilo Nido	Tempo determinato.	3	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 0,00	€ 0,00			Spesa eterofinanziata a gravare sul Fondo Povertà
Istruttori (100%)	Istruttore	Tempo determinato.	1	NO	2025	interno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, comando, mobilità	36	€ 34.755,89	€ 34.755,89		1	
Istruttori (94%)	Istruttore amm.vo/contabile.	Tempo indeterminato	3	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	34	€ 2.648,73	€ 7.946,19		3	
Istruttori (100%)	Istruttore di vigilanza	Tempo indeterminato	1	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	36	€ 34.755,89	€ 34.755,89		1	
Istruttori (94%)	Istruttore di vigilanza	Tempo indeterminato.	1	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	34	€ 2.648,73	€ 2.648,73		1	
Istruttori (94%)	Istruttore tecnico	Tempo indeterminato	3	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	34	€ 2.648,73	€ 7.946,19		3	
Istruttori (55,55%)	Istruttori amm.vo	Tempo indeterminato	8	NO	2025	Interno	Variazione contrattuale	più 14	€ 13.500,00	€ 108.000,00			Personale ex ASU parzialmente eterofinanziato - Circ. Dip. Reg. Lavoro prot. 12390 del 27.03.2025
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>										<b>€ 794.849,21</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>*PIAO 2023/2025</b> Assunzioni effettuate n. 1 esterna <b>*PIAO 2024/2026</b> Assunzioni effettuate n. 7 esterne e n. 1 interne



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	PIAO 2024 2026	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario amm.vo/contabile	Tempo indeterminato	5	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico,	36	€ 37.148,02	€ 185.740,10	5		
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario amm.vo/contabile	Tempo indeterminato	3	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	36	€ 2.392,13	€ 7.176,39		3	
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario di Vigilanza	Tempo indeterminato	3	NO	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 37.148,02	€ 111.444,06	3		
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario di Vigilanza	Tempo indeterminato	1	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	36	€ 2.392,13	€ 2.392,13		1	
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	2	SI	2025	interno	Progressione verticale ordinaria e/o straordinaria	36	€ 2.392,13	€ 4.784,26		2	
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	1	NO	2025	interno	Variazione contrattuale	più 10	€ 10.319,72	€ 10.319,72			
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Beni Culturali	Tempo indeterminato	1	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 37.148,02	€ 37.148,02	1		
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	4	SI	2025	esterno	Avviso manifestazione di interesse del 23.11.2023 PN CapCoe	36	€ 0,00	€ 0,00	4		Spesa eterofinanziata a gravare sul Fondo Coesione
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	3	SI	2025	interno	Stabilizzazione	36	€ 37.148,02	€ 111.444,06		3	Art. 1, comma 10 decies, D.L. 202/2024
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Amministrativo	Tempo indeterminato	1	SI	2025	interno	Stabilizzazione	36	€ 37.148,02	€ 37.148,02		1	Art. 50, comma 17, D.L.n. 13/2023
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Informatico	Tempo indeterminato	1	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico,	36	€ 37.148,02	€ 37.148,02	1		
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario amm.vo/contabile	Tempo determinato	3	SI	2025	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, comando, mobilità	30	€ 0,00	€ 0,00			Spesa eterofinanziata a gravare sul Fondo Povertà
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>										<b>€ 544.744,78</b>	<b>26*</b>	<b>26*</b>	<b>*PIAO 2023/2025</b> Assunzioni effettuate n. 2 esterne e n. 10 interne <b>*PIAO 2024/2026</b> Assunzioni effettuate n. 10 esterne e n. 6 interne



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	PIAO 2024 2026	Anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	Est	Int	Note
DIRIGENZA	Dirigente tecnico	Tempo indeterminato	1	SI	2025	esterno	Concorso correlato a concorso ex art. 28 c. 1 bis D.L. 75/2023 *	36	€ 72.223,00	€ 72.223,00	1		* Assunzione concorso ex art.28, comma 1 bis, D.L. 75/2023
DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo	Tempo Determinato	1	NO	2025	interno	Convenzione art. 36 CCNL Dirigenza	18	€ 36.111,50	€ 36.111,50			
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>										<b>€ 108.334,50</b>	<b>1*</b>	<b>1*</b>	* Assunzione concorso ex art.28, comma 1 bis, D.L. 75/2023
<b>TOTALE GENERALE FABBISOGNO 2025</b>										<b>1.610.447,23</b>			



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

### Fabbisogno del personale 2025/2027 ANNUALITA' 2026

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note	
DIRIGENZA	Dirigente Tecnico	Tempo determ.	1	NO	2026	interno	Incarico ex art.110 TUEL	36	€ 72.223,00	€ 72.223,00	1		
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>									<b>€ 72.223,00</b>	<b>1</b>			
AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note	
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	1	SI	2026	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 37.148,02	€ 37.148,02	1		
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	3	NO	2026		modifica contrattuale	più 2	€ 2.063,74	€ 6.191,22			
<b>TOTALE AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q. 2026</b>									<b>€ 43.339,24</b>	<b>1</b>			
Istruttori (100%)	Istruttore amm.vo o tecnico	Tempo indeterminato	34	NO	2026	interno	modifica contrattuale	più 2	€ 1.930,89	€ 65.650,26			
<b>TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI 2026</b>									<b>€ 65.650,26</b>				
Operatori esperti (100%)	Operatori esperti	Tempo indeterminato	39	NO	2026	interno	modifica contrattuale	più 2	€ 1.644,24	€ 64.125,36			
<b>TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI 2026</b>									<b>€ 64.125,36</b>				
Operatori (100%)	Operatori esperti	Tempo indeterminato	43	NO	2026	interno	modifica contrattuale	più 2	€ 1.626,55	€ 69.941,65			
<b>TOTALE AREA DEGLI OPERATORI 2026</b>									<b>€ 69.941,65</b>				
<b>TOTALE GENERALE FABBISOGNO 2026</b>											<b>€ 315.279,51</b>		

### Fabbisogno del personale 2025/2027 ANNUALITA' 2027

AREA	Profilo professionale	Tipo di contratto	Unità	anno	Tipologia di accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali	Costo annuo unitario	Costo annuo totale	est.	int.	Note	
Funzionari ed E.Q. (100%)	Funzionario Tecnico	Tempo indeterminato	1	NO	2027	esterno	Utilizzo graduatorie, concorso pubblico, mobilità	36	€ 37.148,02	€ 37.148,02	1		
<b>TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E E.Q. 2027</b>									<b>€ 37.148,02</b>	<b>1</b>			
<b>TOTALE GENERALE FABBISOGNO 2027</b>									<b>€ 37.148,02</b>				
<b>TOTALE SPESA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027</b>											<b>€ 1.962.874,76</b>		



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

## PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ( Approvato con deliberazione G.M. n. 31 del 07.02.2025)

### GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO

La pianificazione della formazione prevede un orizzonte triennale con aggiornamento annuale e deve consentire una crescita formativa che soddisfi obiettivi sul medio periodo, volti a garantire una continuità fra i vari esercizi amministrativi.

Il Piano della formazione 2025-2027 deve tenere conto degli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende raggiungere che si possono così sintetizzare:

- implementazione delle competenze e capacità del capitale umano affinché diventi uno strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna all'amministrazione;
- fornire ad ogni dipendente pubblico adeguati strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli imprescindibili obiettivi di rinnovamento cui deve andare incontro un ente che vuole stare al passo coi tempi;
- realizzare un'amministrazione con forti capacità organizzative e gestionali per poter creare un clima organizzativo interno volto ad ottimizzare i processi lavorativi;
- raggiungere il miglior risultato qualitativo nell'erogazione dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese;
- garantire una formazione trasversale di tipo strategico al personale in modo da realizzare una maggiore flessibilità rispetto alle diverse attività che caratterizzano i vari settori;
- adempiere agli obblighi formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, controlli e di codice di comportamento;
- adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro;
- prevedere una formazione mirata al raggiungimento degli obiettivi del PNRR;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- prevedere una formazione mirata alla conoscenza del nuovo codice appalti (D.lgs. 36/2023) e alla digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici.
- realizzazione delle iniziative formative per l'utilizzo di metodi e strumenti necessari al rispetto delle previsioni di cui all'art.43 ed allegato I.9, del D.Lgs. 31 marzo 2023 n.36, riguardante i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM), in vigore dal 1.1.2025;



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

#### Ente con oltre 50 dipendenti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Sezione risorse umane – gestione giuridica.** È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- **Dirigenti.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- **Organismo Paritetico per l'Innovazione,** in corso di istituzione, sede naturale per l'attivazione di relazioni aperte e collaborative su attività aventi impatto sull'organizzazione e l'innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro, anche con riferimento alle politiche formative
- **Docenti.** L'ufficio personale – gestione giuridica può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

#### ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

A seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi, sono state individuate le tematiche per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria che comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge.
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

#### FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Per formazione trasversale si intendono tutte quelle iniziative di formazione che per la loro natura affrontano tematiche di interesse intersettoriale, trasversale quindi ai vari settori e alle varie aree di appartenenza dei dipendenti. Si tratta di percorsi di aggiornamento, perfezionamento e sviluppo che si decidono di programmare e organizzare al di là di un



## **COMUNE DI MONREALE**

Città Metropolitana di Palermo

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

#### **Ente con oltre 50 dipendenti**

obbligo di legge ben preciso. Nascono quindi dal connubio tra volontà dell'Amministrazione e fabbisogni del personale. L'Amministrazione, nel predisporre il Piano della formazione del personale, ne definisce la struttura partendo dalle tematiche comuni a più settori e da quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché tenendo conto delle strategie dell'Amministrazione. Si rappresentano, qui di seguito, le principali aree di attività di formazione trasversale non obbligatoria che il Piano della formazione contiene:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area informatica;
- e) area organizzativa
- d) area benessere sul lavoro

#### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

La formazione obbligatoria comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge, come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, codice di comportamento ecc. Per tutti questi aspetti è previsto lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione. Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze sulle quali la formazione obbligatoria si concentra:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge n.190/2012, D.Lgs n. 33/2013);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e GDPR 2016/679);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- Codice Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7/03/2005 e ss.mm.ii ).

Compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi di aggiornamento potranno essere realizzati qualora ne emerga la necessità, in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Il metodo didattico sarà principalmente quello delle lezioni in aula, ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning -webinar), per agevolare la massima partecipazione del personale e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

#### **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente. Le risorse economiche attribuite quale competenza per la formazione e l'aggiornamento professionale saranno di volta in volta definite nel bilancio di riferimento.

Resta impregiudicata la partecipazione a bandi o avvisi finalizzati al finanziamento di progetti di formazione delle risorse umane, a carattere regionali, statale o europeo o a valere sui fondi del PNRR;

#### **VERIFICHE E RISCONTRI**



# **COMUNE DI MONREALE**

Città Metropolitana di Palermo

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

**Ente con oltre 50 dipendenti**

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi, affinché l'azione formativa sia efficace, necessita infatti dare spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

### SISTEMA DELL'OFFERTA FORMATIVA

Tenuto conto del "valore pubblico" associato alla formazione del personale, l'amministrazione comunale, già registrata sulla piattaforma "Syllabus", messa a disposizione gratuita dal Dipartimento della funzione pubblica, ogni dirigente potrà scegliere dei percorsi formativi per i propri dipendenti, necessariamente per i neo assunti, volti prioritariamente a rafforzare le competenze di base.

Per i percorsi formativi di carattere specialistico sulle aree di competenza o di sviluppo delle competenze tecniche relative alle proprie funzioni, sono previsti percorsi formativi messi a disposizione da Formez PA.

Per le competenze specialistiche, l'amministrazione comunale ha già manifestato l'interesse a partecipare al bando pubblico *PerForma PA*, affidato dal Dipartimento della funzione pubblica a FORMEZ PA, per le seguenti LINEE DI INTERVENTO:

#### ***Aggiornamento normativa di Settore:***

- n.9 unità appartenenti all'Area dei Funzionari
- n.20 unità appartenenti all'area degli Istruttori
- n.1 unità appartenete all'area degli Operatori Esperti

#### ***Elementi di contabilità degli Enti Pubblici***

- n.4 unità appartenenti all'Area dei Funzionari
- n.11 unità appartenenti all'area degli Istruttori

#### ***Tecniche e Gestione della Comunicazione***

- n.5 unità appartenenti all'Area dei Funzionari
- n.9 unità appartenenti all'area degli Istruttori
- n.1 unità appartenete all'area degli Operatori Esperti

#### ***Motivazione e Proattività***

- n.3 unità appartenenti all'Area dei Funzionari
- n.6 unità appartenenti all'area degli Istruttori
- n.6 unità appartenete all'area degli Operatori Esperti

#### ***Team Working***

- n.13 unità appartenenti all'Area dei Funzionari
- n.2 unità appartenenti all'area degli Istruttori

Per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro l'amministrazione comunale provvede con contratto di servizio affidato a ditte esterne.



# COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

#### ART. 1

#### PREMESSA E ANALISI DEL CONTESTO

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *“Favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2025/2027.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale di Monreale si impegna di adottare concrete misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- 1) Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) Agli orari di lavoro;
- 3) All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- 5) All'adozione di strumenti regolamentari riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente;
- 6) All'assunzione di personale;
- 7) Alla creazione del Centro d'ascolto sul malessere organizzativo.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in materia, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### SITUAZIONE ATTUALE

La situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31/03/2024 è descritta nella seguente **Analisi del contesto lavorativo**:



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

TAB. A

DIPENDENTI AL 31/12/2024	TOTALE	DI CUI DONNE
Categoria A	45	16
Categoria B	73	24
Categoria C	64	37
Categoria D	31	15
Capo servizio stampa	1	1
Dirigenti	3	0
Segretario Generale	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>218</b>	<b>93</b>

TAB. B

ANALISI CARATTERI QUALI/QUANTITATIVI	31/12/2024
N° totale di dipendenti esclusi i dirigenti	218
N° dipendenti donne	93
N° dipendenti uomini	125
N° dirigenti	3
N° segretario Generale	1
Età media del personale (anni)	58
Età media dei dirigenti (anni)	58
% dei dipendenti in possesso di Laurea	13
% dei dirigenti in possesso di Laurea	100
% dei dipendenti in possesso di diploma	44
Turnover del personale	0
Cessati anni 2021 – 2022 - 2023 e fino al 31/12/2024	50
In part- time (tempo indeterminato)	117
In full - time (tempo determinato)	8

#### ART. 2

#### OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni che ne permettano il conseguimento.

#### 1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità strategiche : Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1 :

I percorsi formative dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli degli eventuali lavoratori Part-time e con abilità diverse

Azione positiva 2 :

Predisporre riunioni di Area con ciascuno Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Azione Positiva 3:

Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente.

Soggetti coinvolti tutti i dipendenti

2. Descrizione intervento : ORARI DI LAVORO

a) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro

b) Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

c) Valutare e adeguare costantemente le norme regolamentari in ordine alla concessione del part-time tenendo conto dell'incidenza dell'età media dei dipendenti, delle necessità di assistenza personale e/o di rivolgere assistenza a componenti familiari per la presenza di situazioni di disabilità, grave.

Finalità strategiche :



## **COMUNE DI MONREALE**

Città Metropolitana di Palermo

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027**

Ente con oltre 50 dipendenti

a) Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positive 1 :

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positive 2 :

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3 :

La Sezione Gestione Giuridica Risorse Umane raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relative all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti coinvolti : tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai Part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **3. Descrizione intervento : SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo : Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica :

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positive 1 :

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positive 2 :

Utilizzare sistemi premianti selettivi, Secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione mirata degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positive 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, Prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti coinvolti: tutti I dipendenti

### **4. Descrizione Intervento : INFORMAZIONE**



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Obiettivo : Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica : Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positive 1 :

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti sul tema delle pari opportunità.

Azione positive 2 :

Ideazione e somministrazione nei confronti dei dipendenti di questionari generali e specifici programmatici nel quadro della "Rilevazione Permanente del Clima Lavorativo", posta sotto le cure del C.U.G.

Azione positiva 3 :

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche inerenti le pari opportunità tramite invio di comunicazioni via mail. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione positive 4:

Istituire la partnership e rete di scambio relazioni con i CUG delle altre realtà nell'ambito della Città Metropolitana e con la Consigliera di Parità in ambito regionale e nazionale.

Soggetti coinvolti: tutti i dipendenti e Dirigenti, tutti i cittadini.

#### **5. Descrizione intervento: ADOZIONE REGOLAMENTI**

Obiettivo. Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità Strategica : Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elementi imprescindibili per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Per quanto riguarda i Dirigenti favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positive 1 :

Programmare incontri rivolti ai Dirigenti e Funzionari responsabili di Sezione per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

Azione positive 2 :

Predisporre ed adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing, pubblicare gli atti del C.U.G . in apposite sezione del sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti coinvolti : tutti i dipendenti e Dirigenti.

#### 6. Descrizione intervento ; ASSUNZIONI

Obiettivo : Rimozione di ogni discriminazione uomo-donna nelle procedure di assunzione.

Finalità strategica: assicurare rispetto pari opportunità nelle selezioni e nell'accesso ai concorsi.

Azione positive 1 :

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza paritaria dei componenti di sesso maschile e femminile.

Azione positive 2 : Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Amministrazione si impegnerà a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positive 3: impegno a non prevedere in dotazione organica posti che siano prerogative di soli uomini o di sole donne.

Soggetti coinvolti : i Dirigenti competenti in materia, gli Amministratori.

#### 7. Descrizione intervento : CENTRO D'ASCOLTO

Prevede una prima fase di raccolta, studio e conservazione dei dati sul fenomeno del mobbing, cui segue l'elaborazione delle azioni di protezione e sostegno delle vittime, nonché di quelle finalizzate all'efficace contrasto e dalla elisione dei suoi effetti. Debbono confluire tra gli atti da esaminare I provvedimenti disciplinari emessi a seguito di accertati comportamenti aggressive e violenti.

E' assicurata la riservatezza dell'identità della persona che segnala azioni persecutorie, di discriminazione o di isolamento emarginante, di molestia o comunque, distorsive del normale svolgersi delle relazioni lavorative.

Azione positive 1 :

Il personale potrà rivolgersi al Centro di ascolto presso il C.U.G. con facoltà di contatto all'indirizzo di posta elettronica [presidente.cug@comune.monreale.pa.it](mailto:presidente.cug@comune.monreale.pa.it) o nei confronti di un componente del C.U.G. a sua scelta. Sarà garantito l'anonimato.

Azione positive 2 :

Attivazione del sostegno psicologico in favore dell'unità di personale che lamenti malessere di tipo relazionale sul luogo di lavoro. Per tale attivazione sarà preferibilmente sfruttato il servizio di medicina legale e del lavoro presso l'A.S.P. per il tramite del Medico Competente del Comune.

Azione positive 3 :



## COMUNE DI MONREALE

Città Metropolitana di Palermo

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Ente con oltre 50 dipendenti

L'Amministrazione si impegna a contrastare efficacemente episodi di molestia, mobizzanti o discriminatori, quanto meno instaurando procedimenti disciplinari nei confronti di chi se ne dovesse rendere responsabile e costituendosi parte civile nei connessi procedimenti penali.

#### **8 - DURATA DEL PIANO-RIFERIMENTI NORMATIVI – APPROVAZIONE P.T.A.P.**

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027) Sarà attivato un programma di valutazione dei risultati raggiunti e sugli aggiornamenti futuri, in relazione alla raccolta di osservazioni, suggerimenti e delle soluzioni alle problematiche degli ambienti di lavoro investite dalle azioni positive individuate.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato sia all'Albo dell'Ente che sul sito internet istituzionale, Sezione Amministrazione Trasparente.

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

Riferimenti normativi del Piano Triennale delle Azioni Positive :

D.lgs. n. 196/2000 *“disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, norma dell'art. 47 della legge n.144/1999”*

D.lgs. n. 165/2001 *“norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 collegato lavoro”;

D.lgs. n. 198/2006 *“codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*;

Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 *“misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*

D.Lgs. n. 5/2010 *“attuazione della direttiva, 2006/54/CE relativa al principio, delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*. Procedimento di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive:

Il C.U.G. ha proposto il presente Piano Triennale delle Azioni Positive con decisione in data, \_\_\_\_\_

La Giunta Municipale ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.), con deliberazione n\_77\_ del \_25/03/2025\_\_