



Allegato 3

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIAO 2023-2025

Piano del Fabbisogno di personale

Piano della Formazione

Piano delle Azioni positive

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI: ANALISI INTEGRATA

L'attività di programmazione dei fabbisogni presuppone una analisi complessa e integrata, nel cui ambito assume preliminarmente rilievo la considerazione circa le professionalità che l'Amministrazione ha perso o che perderà per le cessazioni.

Per quanto detto, in primo luogo, è opportuno analizzare il prospettato quadro delle cessazioni previste per il triennio 2023/2024/2025.

Pur dovendosi evidenziare, preliminarmente, che le proiezioni delle cessazioni per pensionamento per gli anni 2023, 2024 e 2025 sono previsionali e scaturiscono dai calcoli effettuati in base alla normativa vigente in ambito previdenziale, sicuramente suscettibili di modifiche in aumento, dal richiamato quadro emerge, ad oggi, che nell'Ente andrà sicuramente a generarsi per il menzionato triennio, in relazione al numero dei dipendenti di ruolo in servizio, una evidente esigenza di *turn over* con riferimento all'Area degli operatori esperti e all'Area degli istruttori.

Tanto premesso corre l'obbligo evidenziare, altresì, che i dati finora riportati ed analizzati costituiscono elementi necessari, ma non completamente sufficienti, a definire una programmazione assunzionale nel triennio 2023/2025, in quanto a tal proposito è indispensabile pure considerare il quadro esigenziale del fabbisogno di personale rappresentato dalla Dirigenza dell'Ente, su impulso del settore R.U, anche in rapporto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione, come rappresentato **scheda n.1 di rilevazione dei fabbisogni/eccedenze**.

RILEVAZIONE FABBISOGNO ED ECCELENZE ANNO 2023 – SCHEDA 1

| Area degli OPERATORI (ex categoria giuridica A) | | |
|---|--------------------|---------------------|
| PROFILO | DOTAZIONE ORGANICA | FABBISOGNO RILEVATO |
| COMMESSO | 7 | 0 |
| CUSTODE | 4 | 6 |
| OPERATORE AUSILIARIO | 0 | 2 |
| OPERATORE TECNICO | 21 | 0 |
| TOTALE | 32 | 8 |

| Area degli OPERATORI ESPERTI (ex categoria giuridica B1 e B3) | | |
|---|--------------------|---------------------|
| PROFILO | DOTAZIONE ORGANICA | FABBISOGNO RILEVATO |
| ACCERTATORE | 0 | 5 |
| ADDETTO AL PROTOCOLLO | 0 | 2 |
| ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA | 0 | 5 |
| ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE | 56 | 12 |
| ADDETTO ATTIVITA' DI SEGRETERIA | 0 | 2 |
| ADDETTO BIBLIOTECARIO | 0 | 1 |
| AUTISTA | 4 | 2 |
| AUTISTA SCUOLABUS | 3 | 0 |
| CENTRALINISTA | 3 | 1 |
| CUOCO | 4 | 0 |
| ELETTRICISTA | 1 | 0 |
| FABBRO | 2 | 5 |
| FALEGNAME | 2 | 2 |
| GIARDINIERE | 4 | 0 |
| GIARDINIERE | 0 | 3 |
| IDRAULICO | 2 | 0 |
| MESSO NOTIFICATORE | 5 | 4 |
| MURATORE | 0 | 7 |
| OPERAIO GENERICO | 15 | 13 |
| OPERATORE D'INFANZIA | 4 | 3 |
| TOTALE | 105 | 67 |

| Area degli ISTRUTTORI (ex categoria giuridica C) | | |
|---|--------------------|---------------------|
| Profilo | Dotazione Organica | n° unità richieste |
| ISTR. AMM.VO CONTABILE | 105 | 70 |
| ISTR. DI VIGILANZA | 126 | 94 |
| ISTRUTTORE DI VIGILANZA - TECNICO DEI SISTEMI INFORMATICI | 0 | 6 |
| TECNICO INFORMATICO | 13 | 2 |
| GEOMETRA | 52 | 20 |
| ISTRUTTORE TECNICO PERITO | 8 | 4 |
| PERITO AGRARIO | 0 | 1 |
| RAGIONIERE | 0 | 1 |
| ADDETTO BIBLIOTECARIO | 0 | 1 |
| ASSISTENTE RAPPORTI CONT MEDIA | 0 | 1 |
| ASSISTENTE ATTIVITA' DI SEGRETERIA | 0 | 2 |
| EDUCATORE/ICE D'INFANZIA | 17 | 4 (Area Funzionari) |
| TOTALE | 321 | 202 |

| Area dei FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria giuridica D, D1 E D3) | | |
|--|--------------------|---------------------|
| PROFILO | DOTAZIONE ORGANICA | FABBISOGNO RILEVATO |
| ARCHITETTO/INGEGNERE | 36 | 3 |
| ASSISTENTE SOCIALE | 14 | 10 |
| AVVOCATO | 1 | |
| COORDINATORE PSICO - PEDAGOGICO | 1 | 0 |
| EDUCATORE D'INFANZIA (ex cat: giuridica C) | 17 | 4 |
| EDUCATORE SOCIO PEDAGOGICO | 0 | 1 |
| ESPERTO GIURIDICO - AMMINISTRATIVO E CONTRATTUALISTICA PUBBLICA | 0 | 1 |
| ESPERTO IN CONTABILITA' PUBBLICA E RENDICONTAZIONE FONDI EUROPEI | 0 | 1 |
| ESPERTO IN PROGETTI FINANZIATI E FONDI EUROPEI, ATTUAZIONE, GESTIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO DI PROGRAMMI E FINANZIATI | 0 | 3 |
| ESPERTO IN PROGETTI FINANZIATI E FONDI EUROPEI, ATTUAZIONE, GESTIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO DI PROGRAMMI E FINANZIATI | 0 | 1 |
| GEOLOGO | 6 | 0 |
| PSICOLOGO | 0 | 1 |
| SPECIALISTA AGRONOMO | 2 | 0 |
| SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA | 16 | 30 |
| SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI | 85 | 35 |
| SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO - CULTURALI | 5 | |
| SPECIALISTA INFORMATICO | 3 | 2 |
| SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON IN MEDIA (settore informazione) | 0 | 1 |
| SPECIALISTA NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE (settore comunicazione) | 0 | 1 |
| TECNICO | 0 | 3 |
| TECNICO AMMINISTRATIVO GIURIDICO | 0 | 1 |
| TECNICO ANALISTA INFORMATICO | 0 | 1 |
| TECNICO DELLA PROGETTAZIONE E ANIMAZ. TERRITORIALE | 0 | 1 |
| TECNICO GESTIONALE, RENDICONTAZ. E CONTROLLO | 0 | 1 |
| TOTALE | 186 | 101 |

CONSIDERAZIONI

Dalla complessiva analisi finora condotta, tenuto conto dell'andamento previsionale delle cessazioni e dei fabbisogni rilevati, anche in rapporto agli obiettivi strategici dell'Ente, è possibile trarre i seguenti elementi, che costituiscono criteri utili ai fini dell'attività programmatica:

- L'Ente si trova in una oggettiva situazione di sottodimensionamento dell'organico, sulla quale ha ulteriormente inciso e tuttora incide la procedura di riequilibrio economico-finanziario cui lo stesso è sottoposto dall'anno 2015, in virtù dei conseguenti vincoli di spesa, aggiuntivi rispetto alla normativa *pro tempore* vigente;
- i fabbisogni rilevati sono numerosi e afferiscono, in modo trasversale, a tutte le strutture dell'Ente, a fronte di una sola eccedenza relativa a personale dell'Area degli operatori, da ricollocare tramite mobilità interna;
- L'Ente ha necessità di assumere figure professionali qualificate per presidiare le attività connesse al PNRR, avvalendosi delle disposizioni a tal fine emanate dal Legislatore ed, in particolare, della procedura ex art.50 c.17 bis del DL 13 del 24/02/2023, convertito in L.40 del 21/04/2023;
- L'Ente, in considerazione del significativo impegno sul fronte dei progetti nell'ambito delle politiche sociali, ha necessità di assumere assistenti sociali, avvalendosi delle possibilità offerte dal Legislatore, ed, in particolare dalla legge di Bilancio 2021 n.178/2020, art.1 c.797, finalizzata al potenziamento dei servizi sociali territoriali, che ha fissato un livello essenziale di servizi sociali costituito dal raggiungimento del rapporto assistenti sociali/popolazione residente nell'ambito sociale territoriale di 1:5000;
- L'Ente deve dotarsi di uno strumento finalizzato, in caso di necessità, a garantire il rapporto numerico bambino/educatore disposto dalla normativa vigente, in considerazione degli imminenti cessazioni di personale con tale profilo;
- L'Ente proseguirà la politica di rafforzamento dell'area della vigilanza, già precedentemente avviata, in considerazione della perdurante carenza di personale della PM, tenuto conto del rapporto numerico rispetto alla popolazione residente, come da normativa vigente;
- L'Ente avvierà nel corso dell'anno 2023 le procedure ex art.13 del CCNL 2019/2021, ossia le progressioni verticali in deroga, che saranno definite, portando ad esaurimento il budget disposto dal CCNL, entro i termini massimi previsti dal medesimo CCNL previa definizione di successivo atto di programmazione e adozione di apposito regolamento;
- L'Ente adotterà provvedimenti di rinnovo delle assunzioni flessibili in scadenza nel corso dell'anno 2023, in considerazione della necessità di garantire la prosecuzione delle attività in corso;
- L'Ente, in relazione all'anno 2024, porterà a definizione le procedure di reclutamento già avviate per il profilo da Dirigente tecnico e amministrativo; si doterà di graduatorie, all'esito di concorsi, previa mobilità volontaria, per l'assunzione di diverse profili afferenti all'area dei Funzionari/EQ, tenuto conto dei fabbisogni rilevati; procederà a reclutamento di personale dell'area degli istruttori con profilo tecnico e di istruttori di vigilanza.

CONCLUSIONI

Tenuto conto delle considerazioni effettuate e dei criteri evidenziati in riferimento alla definizione della attività programmatica, il PTFP per il triennio 2023/2025, piano occupazionale 2023, viene come di seguito declinato, **nelle schede 2.1, 2.2, 2.3, 2.4.**

La compatibilità del piano occupazionale 2023 rispetto ai vigenti limiti normativi e rispetto agli stanziamenti del Bilancio previsionale 2023/2025 è attestata dalle verifiche di cui alle schede **nn. 3, 4.1, 4.2, 5** rispettivamente relative:

- al rispetto dei parametri di cui al DM 17 marzo 2020 in riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato;
- al rispetto del tetto di spesa del lavoro flessibile per l'anno 2023 ex articolo 9, c. 28, del D.L 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in riferimento alla spesa a tempo determinato;
- al rispetto del limite ex art.1 c. 557, 557 bis, 557 quater Legge 27 dicembre 2006 n. 296;

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023 – SCHEDA 2.1

| AREA DI INQUADRAMENTO E PROFILO | MODALITA' DI RECLUTAMENTO | UNITA' | SPESA LORDA ANNUA UNITA' | SPESA TOTALE ANNUA | INCIDENZA SUL BILANCIO 2023 | DECORRENZA ASSUNZIONE |
|---|--|-----------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: specialista dell'area della vigilanza</i> | <i>scorrimento graduatoria a tempo indeterminato</i> | 7 | 35.507,15 | 248.550,05 € | 20.712,50 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Istr. amm.vo/contabile</i> | <i>procedura espletata</i> | 10 | 32.690,69 | 326.906,90 € | 27.242,24 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: istruttore di vigilanza</i> | <i>concorso - riserva esiti giudizio pendente</i> | 4 | 32.690,69 | 130.762,76 € | 10.896,90 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Istruttore di vigilanza</i> | <i>(conversione CFL attivati nel 2022 in caso di esito positivo del periodo di formazione)</i> | 19 | 32.690,69 | 621.123,11 € | 155.280,78 | 01/10/2023 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Perito agrario</i> | <i>concorso previa mobilità volontaria</i> | 1 | 32.690,69 € | 32.690,69 € | 2.724,22 | 01/12/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Assistente sociale</i> | <i>scorrimento da graduatoria a tempo indeterminato</i> | 10 | 35.507,15 € | 355.071,50 € | 118.357,17 | 01/09/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: educatore d'infanzia</i> | <i>concorso previa mobilità volontaria</i> | 2 | 35.507,15 € | 71.014,30 € | 5.917,86 | 01/12/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Tecnico</i> | <i>procedura ex art.50 c.17 bis DL 13 del 24/02/2023 conv. in L.40 del 21/04/2023</i> | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 2.958,93 | 01/12/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Tecnico della progettazione e animazione territoriale</i> | | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 2.958,93 | 01/12/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Tecnico analista informatico</i> | | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 2.958,93 | 01/12/2023 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Tecnico gestionale rendicontazione e controllo</i> | | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 2.958,93 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>Profilo: addetto amm.vo contabile</i> | <i>Procedura espletata</i> | 10 | 29.062,86 € | 290.628,60 € | 24.219,05 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>Profilo: Operaio</i> | <i>tramite avviamento a selezione presso CPI - concorso già bandito</i> | 3 | 29.062,86 € | 87.188,58 € | 7.265,72 | 01/12/2023 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>Profilo: Autista</i> | <i>conversione da part time a full time</i> | 4 | 14.531,43 | 58.125,72 € | 4.843,81 | 01/12/2023 |
| TOTALE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO | | 74 | | 2.364.090,81 € | 371.542,39 € | |
| A detrarre le spese eterofinanziate per assunzione delle assistenti sociali | | | | 355.071,50 € | 118.357,17 € | |
| Utilizzo capacità assunzionale (dm 17 marzo 2020) e incidenza sul bilancio 2023 | | | | 2.009.019,31 | 253.185,22 | |
| Budget (DM 17 marzo 2020 e art.13 CCNL) e stanziamenti bilancio lordo (di cui € 193.885 per competenze stipendiali + € 68,208,74 per oneri) | | | | 3.956.427,35 | 262.093,74 | |

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART.13 CCNL 2029/2021

| AREA DI INQUADRAMENTO E PROFILO | MODALITA' DI RECLUTAMENTO | UNITA' | SPESA LORDA ANNUA UNITA' | SPESA TOTALE ANNUA | INSIDENZA SUL BILANCIO 2023 | DECORRENZA ASSUNZIONI |
|---|---|--------|--------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Educatore d'infanzia</i> | <i>procedure ex art.13 CCNL 2019/2021- adeguamento al nuovo ordinamento professionale</i> | 12 | 1.971,10 € | 23.653,20 € | 1.350,50 | 01/12/2023 |
| UNITA' DA PROGRAMMARE | <i>Procedure ex art.13 ccnl 2019/2021 progressioni verticali in deroga</i> | | | 82.143,28 € | 7.465,87 | 01/12/2023 |
| SALDI | | | | 0,00 € | 92,15 | |

PIANO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023 - SCHEDA 2.2

| PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA | MODALITA' | SPESA LORDA ANNUA/UNITÀ | SPESA TOTALE ANNUA | UNITÀ | INCIDENZA SU BILANCIO 2023 | DECORRENZE |
|--|--|-------------------------|--------------------|----------|----------------------------|--|
| DIRETTORE GENERALE | ART.108 TUEELL | 105.000,00 | 105.000,00 | 1 | 336,54 | 31/12/2023- GIUGNO 2024 (scadenza mandato) |
| DIRIGENTE COMANDANTE Polizia Municipale | ART.110 C. 1 TUEELL | 61.200,00 | 61.200,00 | 1 | 31.517,93 | 24/07/2023 - 23/07/2025 |
| DIRIGENTE TECNICO | ART.110 C. 1 TUEELL | 73.936,80 | 73.936,80 | 1 | 5.100,00 | 01/12/2023 - 30/09/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ- profilo architetto-responsabile tutela mari e fiumi | ART.110 C. TUEELL | 35.507,15 | 35.507,15 | 1 | 14.794,65 | 01/08/2023- giugno 2024 (scadenza mandato sindacale) |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ Profilo: specialista in attività amministrative e contabili direttore mercato ittico | ART.110 C. TUEELL. | 35.507,15 | 35.507,15 | 1 | 14.794,65 | |
| TOTALE | | | | 5 | 66.543,76 | |
| CAPITOLO 209200-00-01-02-03 (SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO + capitoli oneri (di cui 21723,65 per oneri e 61750 per competenze stipendiali)) | | | | | 83.473,65 | |
| SALDO DISPONIBILE SUL CAPITOLO | | | | | 16.929,89 | |
| FABBISOGNO GEOMETRI PER UFFICIO "SUPERBONUS" | | | | | | |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI - profilo GEOMETRA | procedura già espletata- proroga PART TIME 50% | 16.345,35 € | 81.726,73 | 5 | 40.863,36 | 01/07/2023-30/06/2024 |
| CAPITOLO 209200-00-01-02-03 (SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO + capitoli oneri) | | | | | 16.929,89 | |
| SALDO | | | | | 23.933,47 | |
| PROROGA SUBORDINATA AD UTILIZZO DA CAPITOLO 210810 (LAVORO SOMMINISTRATO) PREVIA EVENTUALE VARIAZIONE DI BILANCIO | | | | | 23.933,47 | |
| SALDO | | | | | 0,00 | |
| PROGRAMMAZIONE LAVORO SOMMINISTRATO | | | | | | |
| CAPITOLO 210810 (LAVORO SOMMINISTRATO) | | | | | | 60.000,00 |
| CAPITOLO 210810 (LAVORO SOMMINISTRATO) - disponibilità residua in caso di variazione di Bilancio per copertura proroga geometri ufficio superbonus | | | | | | 36.066,53 |

PROGRAMMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024 – SCHEDA 2.3

| PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA | MODALITA' | UNITÀ | SPESA LORDA ANNUA/UNITÀ | SPESA TOTALE ANNUA | INCIDENZA SU BILANCIO 2024 | DECORRENZE |
|---|---|-----------|-------------------------|---------------------|----------------------------|------------|
| DIRIGENTE TECNICO | concorso già bandito | 1 | 61.200,00 | 61.200,00 | 15.300,00 | 01/10/2024 |
| DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | concorso già bandito | 1 | 61.200,00 | 61.200,00 € | 15.300,00 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: architetto</i> | concorso previa mobilità | 4 | 35.507,15 | 142.028,60 € | 35.507,15 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Ingegnere</i> | concorso previa mobilità | 4 | 35.507,15 | 142.028,60 € | 35.507,15 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: specialista informatico</i> | concorso previa mobilità | 2 | 35.507,15 | 71.014,30 € | 17.753,58 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: assistente sociale</i> | concorso previa mobilità | 1 | 35.507,15 | 35.507,15 | 8.876,79 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Specialista in attività amministrative/contabili</i> | concorso previa mobilità | 12 | 35.507,15 | 426.085,80 € | 106.521,45 | 01/10/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Istr. Dirett. Tecnico</i> | procedura ex art.50 c.17 bis DL 13 del 24/02/2023 | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 14.794,65 | 31/08/2024 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: Istr. Dirett. Tecnico</i> | conv. in L.40 del 21/04/2023 | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 14.794,65 | 31/08/2024 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Istruttore di vigilanza</i> | concorso previa mobilità | 5 | 32.690,69 | 163.453,45 € | 40.863,36 | 01/10/2024 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Geometra</i> | concorso | 4 | 32.690,69 | 130.762,76 € | 32.690,69 | 01/10/2024 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>Profilo: Addetto alle attività di segreteria</i> | concorso riservato (categoria protette-disabili) | 2 | 29.062,86 | 58.125,72 € | 14.531,43 | 01/10/2024 |
| TOTALE | | 37 | | 1.362.420,68 | 352.440,89 | |

| STANZIAMENTI CAPITOLI DI BILANCIO ANNUALITA' 2024 | COMPETENZE STIPENDIALI | ONERI DI LEGGE | TOTALE | |
|--|--|----------------|------------|------------|
| Capitolo 209300 (spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato) + capitoli per oneri di legge | Disponibilità bilancio annualità 2024 <i>(al netto delle somme già impegnate)</i> | 343.251,30 | 120.755,81 | 464.007,11 |

PROGRAMMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025 – SCHEDA 2.4

| PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA | MODALITA' | UNITÀ | SPESA LORDA ANNUA/UNITÀ | SPESA TOTALE ANNUA | INCIDENZA SU BILANCIO 2025 | DECORRENZE |
|--|--|--|-------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------|
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: esperto amm.vo giuridico</i> | procedura ex art.50 c.17 bis DL 13 del 24/02/2023 conv. in L.40 del 21/04/2023 | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 32.548,22 | 31/01/2025 |
| AREA DEI FUNZIONARI EQ <i>Profilo: tecnico gestionale rendicontazione e controllo</i> | | 1 | 35.507,15 € | 35.507,15 € | 25.150,90 | 16/04/2025 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>Profilo: Istruttore amministrativo contabile</i> | concorso previa mobilità | 10 | 32.690,69 | 326.906,90 € | 81.726,73 | 01/10/2025 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>Profilo: Addetto amm.vo/cont.le</i> | concorso previa mobilità | 4 | 29.062,86 | 116.251,44 € | 29.062,86 | 01/10/2025 |
| TOTALE | | 16 | | 514.172,64 € | 168.488,70 | |
| STANZIAMENTI CAPITOLI DI BILANCIO ANNUALITA' 2025 | | | | COMPETENZE STIPENDIALI | ONERI DI LEGGE | TOTALE |
| CAPITOLO 209300 (spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato) + capitoli per oneri di legge | | DISPONIBILITA' BILANCIO ANNUALITA' 2025 (AL NETTO DELLE SOMME GIA' IMPEGNATE) | | 343.251,30 | 120.755,81 | 464.007,11 |

VERIFICA RISPETTO LIMITI EX DM. 17 MARZO 2020 – SCHEDA 3

DATI DA RENDICONTO 2022

| ENTRATE CORRENTI | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| TIT.I | 79.482.627,19 | 84.071.044,46 | 91.018.975,44 |
| TIT. II | 22.549.191,18 | 22.058.256,41 | 31.816.855,22 |
| TIT.III | 15.669.040,90 | 25.003.791,68 | 31.855.385,35 |
| TOT ENTRATE PER ANNUALITA' | 117.700.859,27 | 131.133.092,55 | 154.691.216,01 |
| TOT ENTRATE CORRENTI | 403.525.167,83 | | |
| MEDIA TRIENNIO 2020-2022 | 134.508.389,28 | | |
| FCDE A PREVISIONE (2022) | 14.238.744,74 | | |
| DIFF | 120.269.644,54 | | |

| | |
|---|----------------------|
| SPESA DI PERSONALE LORDA | 31.380.585,77 |
| SPESE DI PERSONALE 2022 (NETTO IRAP - € 1,610.930,60) | 29.769.655,00 |
| SPESE DI PERSONALE 2022 (NETTO IRAP e NETTO INCR. CONTR.LI - € 1,692.317,7) | 28.077.337,48 |

CALCOLO DEL VALORE SOGLIA DI SPESA DI PERSONALE PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA

| | |
|-----------------------|---|
| 28.077.337,48 | SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 NETTO IRAP (NETTO INCREMENTI CONTRATTUALI) |
| 116.064.365,34 | MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2020-21- 22 (AL NETTO FCDE 2022) |
| 24,19 | RAPPORTO PERCENTUALE tra spesa di personale e media entrate triennio 2020- 2021-2022: collocazione dell'Ente nella fascia di rispetto del valore soglia di massima spesa di cui all'art.4 del D.M individuato per classe demografica di appartenenza "G" (27,6%) |
| 27,60 | VALORE SOGLIA (RAPPORTO PERCENTUALE MASSIMO tra spesa di personale e media entrate triennio 2020-2021-2022 da rispettare in considerazione della classe demografica di appartenenza "G" |
| 3,41 | INCREMENTO PERCENTUALE MASSIMO POSSIBILE (per rispettare il valore soglia) |
| 32.033.764,83 | SPESA DI PERSONALE MASSIMA CONSENTITA ENTRO IL VALORE SOGLIA MASSIMO (27,6%) |
| 3.956.427,35 | capacità assunzionale ex DM 17 marzo 2020 (differenza tra la percentuale massima consentita e la spesa da rendiconto 2022) |
| 29.091.108,96 | spesa di personale da consuntivo anno 2018 netto IRAP |
| 4.363.666,34 | incremento teorico massimo premiale di cui alla tabella 2 del DM (15% di incremento rispetto alla spesa di personale a consuntivo 2018 pari ad € 29.091.108,96) |
| 33.454.775,30 | incremento massimo premiale spesa di personale rendiconto 2018 (+ 15% premiale) |
| 32.782.819,71 | VALORE POTENZIALE MASSIMO DOTAZIONE ORGANICA (media di spesa del personale triennio 2011/2013) ex art.1 c. 557 quater L.296/2006 |

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DI SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023
(art. 9, c. 28, DL 31 maggio 2010, n° 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 122 30/072010)
SCHEDA 4.1

| RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO IN ESSERE – ANNO 2023 | | | | | |
|---|---|--------------|----------------------------|--|---|
| TIPO CONTRATTO | CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE | UNITÀ | SPESA ANNO IN CORSO | INCIDENZA DELLA SPESA SUL TETTO DEL LAVORO FLESSIBILE | DURATA |
| art.110 c.1 TUEELL | DIRIGENTE DI SETTORE DOTAZIONALE | 4 | 258.067,86 | 0,00 | per 3 dirigenti dal 31/12/2019 fino a scadenza mandato sindacale); per 1 dirigente dal 31/12/2021 al 30/11/2023 (salvo proroga fino a scadenza mandato sindacale) per 1 dirigente fino al 23/07/2023 (salvo proroga fino al scadenza mandato sindacale) |
| art.110 c.2 TUEELL | DIRIGENTE EXTRA DOTAZIONE ORGANICA | 1 | 54.843,99 | 54.843,99 | 31/12/2019 fino a scadenza mandato sindacale (giugno 2024) |
| art.108 TUEELL | DIRETTORE GENERALE | 1 | 125.596,15 | 125.596,15 | 01/01/2021 - 30/12/2023 |
| ART.110 C.1 TUEELL | CATEGORIA D: specialista nei rapporti con i media - specialista nella comunicazione istituzionale - | 2 | 114.271,88 | 114.271,88 | 01/12/2019 fino a scadenza del mandato sindacale |
| ART.110 C.1 TUEELL | CATEGORIA D direttore mercato ittico - responsabile tutela mari e fiumi | 2 | 54.830,43 | 54.830,43 | 01/08/2020 fino al 31/07/2023 salvo proroga |
| art.90 TUEELL | istruttore dir.vo amm.vo/contabile cat D | 1 | 44.507,15 | 44.507,15 | 02/11/2022 fino al 10/06/2024 (fino a scadenza mandato sindacale) |
| art.90 TUEELL | istruttore amministrativo/contabile | 1 | 41.090,69 | 41.090,69 | 01/11/2022 fino al 10/06/2024 (fino a scadenza mandato sindacale) |
| art.36 Dlgs 165/2001 | ISTRUTTORE VIGILANZA (cfl) - cat. C | 19 | 780.723,15 | 780.723,15 | 01/07/2022- 30/09/2023 |
| art.36 Dlgs 165/2001 | amministrativi e tecnici cat. C per supporto ufficio superbonus | 5 | 81.726,73 | 81.726,73 | 01/07/2021 - 30/06/2023 |
| art.36 Dlgs 165/2001 | vari profili di categoria D assegnati all'Ente nell'ambito della realizzazione del PNRR dall'Agenzia per la coesione territoriale * | 8 | 284.057,23 | 0,00 | 01/11/2021 - (varie scadenze nell'anno 2024/2025/2026) |
| art.36 Dlgs 165/2001 | ASSISTENTI SOCIALI - cat. D** | 6 | 189.371,49 | 0,00 | 01/04/2022 - 31/08/2023 |
| TOTALE SPESA NELL'ANNO 2023 per contratti in essere INCIDENTE SUL TETTO DI SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE | | | | | 1.297.590,17 |
| LIMITE DI SPESA (100% SPESA EFFETTUATA ALLO STESSO TITOLO ANNO 2009) | | | | | 1.403.043,98 |
| SALDO | | | | | 105.453,81 |

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DI SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023
 (art. 9, c. 28, DL 31 maggio 2010, n° 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 122 30/072010)

SCHEDA 4.2

| ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PROGRAMMATE ANNO 2023 | | | | | |
|---|---|--------------|----------------------------|--|---|
| TIPO CONTRATTO | CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE | UNITÀ | SPESA ANNO IN CORSO | INCIDENZA DELLA SPESA SUL TETTO DEL LAVORO FLESSIBILE | DURATA |
| art.108 TUEELL | DIRETTORE GENERALE | 1 | 403,85 | 403,85 | 31/12/2023 fino a scadenza mandato sindacale |
| art.110 c.1 TUEELL | DIRIGENTE DI SETTORE DOTAZIONALE | 1 | 6.161,40 | 0,00 | 01/12/2023 - fino a scadenza mandato sindacale |
| art.110 c.1 TUEELL | DIRIGENTE DI SETTORE DOTAZIONALE (Comandante PM) | 1 | 31.517,93 | 0,00 | 24/07/23 - 23/07/2025 |
| art.36 Dlgs 165/2001 | AREA ISTRUTTORI profilo geometri(ufficio superbonus) tempo parziale 50% | 5 | 40.863,37 | 40.863,37 | 01/07/2023- 30/06/2024 |
| ART.110 C.1 TUEELL | CATEGORIA D direttore mercato ittico -responsabile tutela mari e fiumi | 2 | 39.164,60 | 39.164,60 | 01/08/2023- GIUGNO 2024 (SCADENZA MANDATO SINDACALE) |
| incarico di collaborazione esperto in processi decisionali strategici per attività TASK FORCE PNRR | | 1 | 23.333,33 | 23.333,33 | 01/06/2023- 31/05/2024 |
| TOTALE SPESA NELL'ANNO 2023 per assunzioni programmate nel 2023 INCIDENTE SUL TETTO DI SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE | | | | | 103.765,14 |
| | | | | | SALDO |
| | | | | | 1.688,67 |

spese da non computare nel tetto di spesa del lavoro flessibile: legenda

* SPESA DA NON COMPUTARE: coperta da finanziamento specifico aggiuntivo dall'Agenzia per la coesione territoriale

** SPESA DA NON COMPUTARE ai fini della verifica del rispetto del tetto (integralmente eterofinanziata a valere sul fondo povertà)

**PREVISIONI DI BILANCIO 2023-2024-2025 - VERIFICA RISPETTO LIMITE EX ART.1 C. 557, 557 BIS,
557 QUATER Legge 27 dicembre 2006 n. 296 - SCHEDA 5**

| SPESA | IMPORTO 2023 | IMPORTO 2024 | IMPORTO 2025 | NOTE |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|--|
| Macro aggregato BDAP U.1.01.00.00.000 | 28.917.479,06 | 28.034.879,53 | 27.610.119,83 | Compreso Cap.21080000 e Incentivi Avvocatura Cap.23435500 (MACRO 01) |
| trasferimenti macro aggregato BDAP U.1.01.00.00.000 | 590.280,07 | 345.296,07 | 345.296,07 | |
| Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.001 | 60.000,00 | 60.000,00 | 40.000,00 | Lavoro interinale |
| Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.002 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Quota LSU a carico dell'Ente |
| Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.003 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Collaborazioni coordinate e a progetto |
| Da aggiungere codice spesa U1.03.02.12.999 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. |
| IRAP | 1.610.930,62 | 1.564.372,72 | 1.564.372,72 | |
| IMPEGNI REISCRITTI | 1.536.811,53 | 1.080.730,38 | | |
| arretrato contrattuale 2019/2021 | 700.000,00 | 550.000,00 | 400.000,00 | |
| TOTALE LORDO COMPLESSIVO | 33.415.501,28 | 31.635.278,70 | 29.959.788,62 | |
| Trasferimenti in sottrazione | 590.280,07 | 345.296,07 | 345.296,07 | |
| Arretrato contrattuale 2019/2021 in sottrazione | 700.000,00 | 550.000,00 | 400.000,00 | |
| TOTALE (netto trasferimenti e incrementi contrattuali 2019/2021) | 32.125.221,21 | 30.739.982,63 | 29.214.492,55 | |

**ULTERIORI COMPONENTI DA SOTTRARRE per calcolare il rispetto della media triennio 2011/2013
(delibera sezioni unite Corte dei Conti 09 marzo 2015 - circolare MEF 17 febbraio 2006)**

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Oneri contrattuali CCNL 2016/2018 | 650.000,00 | 500.000,00 | 350.000,00 |
| Spese per il personale appartenente alle categorie protette | 1.327.540,00 | 1.250.000,00 | 1.250.000,00 |
| DIFFERENZA | 30.147.681,21 | 28.989.982,63 | 27.614.492,55 |
| Limite triennio | 32.782.819,71 | 32.782.819,71 | 32.782.819,71 |
| LIMITE EX DM 17 MARZO 2020 | 32.033.764,83 | | |

VALUTAZIONE DI COMPATIBILITÀ TRA LE PREVISIONI DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 E DEL PIANO DI RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE

In occasione dell'approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243-bis del TUEL, approvato nell'anno 2015, l'Amministrazione comunale ha inserito tetti di spesa fissi, determinati, nei primi esercizi del piano, dalla previsione di pensionamenti ed assunzioni in funzione della normativa al tempo vigente. Considerato che la previsione di spesa per gli anni successivi, avrebbe potuto risentire di variabili normative ed organizzative ovvero di altri fattori esogeni determinati da cause imprevedibili, a far data dal 2019 in poi è stata stimata una discesa costante della spesa di personale di 50.000,00 € l'anno.

Le previsioni furono effettuate tenendo conto della normativa sulla capacità assunzionale basata su percentuali di turn over definite sulla base del risparmio derivante da cessati dell'anno precedente, della normativa sulla limitazione della spesa di personale che doveva essere contenuta attraverso la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, dei livelli retributivi esistenti ai tempi di approvazione del piano, poiché non sarebbe stato diversamente possibile prevedere se e quando sarebbe ripartita la contrattazione collettiva, che porta con se anche gli adeguamenti stipendiali.

Dal 2015 si sono avuti n. 2 rinnovi contrattuali per il personale dei livelli ed uno per il personale dirigenziale, cosa che ha comportato, ovviamente, adeguamenti retributivi che, a parità di numero di dipendenti, scontano un costo maggiore. In aggiunta a ciò, fattore ancora più rilevante, è stata l'introduzione, ad opera dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020, di un importante cambiamento nella determinazione della capacità assunzionale degli enti, determinata fino a quel momento dal numero delle cessazioni avvenute l'esercizio precedente. Il legislatore ha innovato la disciplina in materia, introducendo un sistema flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con il conseguente superamento delle regole basate sul criterio del c.d. turn over.

La norma in questione dispone che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un "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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione"; tale valore soglia, individuato per ciascuna fascia demografica dal D.M. attuativo del 17 marzo 2020, consente di stabilire la spesa massima complessiva per tutto il personale di ciascun ente e la corrispondente capacità assunzionale.

Il Comune di Pescara si è sempre posizionato tra i c.d. "enti virtuosi", ovvero tra coloro che, facendo registrare un contenuto "valore soglia", hanno maggiori capacità assunzionali. Valore soglia assunto, ogni anno, quale limite di spesa dalle programmazioni assunzionali, ben al di sotto del limite vigente della media della spesa di personale riferita al triennio 2011/2013.

La proposta di programmazione assunzionale per il triennio 2023/2025, con particolare riferimento al piano assunzionale 2023, rientra, come dimostrato dall'apposita scheda di verifica, nei limiti vigenti in materia assunzionale che, sulla scorta delle considerazioni espresse circa la profonda revisione delle modalità di individuazione della capacità assunzionale e dei limiti alla spesa di personale, si integrano dinamicamente con le previsioni di contenimento della spesa di personale rappresentata nel piano di riequilibrio, pari rispettivamente a 28,850 e 28,800 mln di Euro per gli esercizi 2023 e 2024, rispetto alle quali l'Ente assume un margine di tolleranza in considerazione che, in ogni caso:

- dovrà essere prioritariamente rispettata la copertura della quota di disavanzo annua;
- tutti gli altri parametri (in primis la "cassa") rendano evidente il miglioramento della situazione finanziaria generale dell'Ente;
- l'Ente rispetta ampiamente tutti i limiti di spesa di personale previsti (media 2011/2013 e valore soglia di virtuosità ex D.M.).

La compatibilità finanziaria del piano delle assunzioni è sottoposta al preventivo parere del Collegio dei revisori e sarà oggetto di comunicazione alla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti, in occasione delle verifiche semestrali sullo stato di attuazione del piano di riequilibrio ex art. 243-quater del D.lgs. n. 267/2000. Infine, il piano sarà oggetto di preventiva approvazione da parte della COSFEL ex art. 243-bis del D.lgs. n. 267/2000

PIANO DELLA FORMAZIONE 2023-2025

IL CONTESTO NORMATIVO

Le politiche di innovazione e trasformazione digitale in atto nella Pubblica Amministrazione richiedono un'attenta pianificazione delle attività formative tese a professionalizzare ed, allo stesso tempo, valorizzare il capitale umano dell'Ente, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi contenuti negli indirizzi di governo.

Il tema della formazione ha assunto, inoltre, una rilevanza centrale per il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PP.AA coinvolte nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per la piena realizzazione degli obiettivi di riforma, attraverso lo sviluppo e l'acquisizione di nuove competenze (*reskilling*) e il miglioramento di quelle esistenti per accedere a mansioni più avanzate (*upskilling*).

Il programma di riforme e investimenti del PNRR mira a sviluppare all'interno del sistema pubblico un capitale umano di assoluta eccellenza dotato di conoscenze e capacità organizzative conformate ad un'amministrazione moderna, mediante l'attivazione di idonei percorsi formativi, individuati e differenziati per target di riferimento.

La costruzione di un efficace piano formativo che accompagni i dipendenti nell'affrontare le sfide derivanti dai cambiamenti in atto si struttura, pertanto, in interventi formativi di carattere obbligatorio di interesse generale a favore di tutti i dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente, con particolare riguardo ai neoassunti, alla formazione per formatori, individuazione di percorsi ad hoc, con aggiornamento continuo in materia di anticorruzione e trasparenza prevista dal PTPCT di riferimento; interventi formativi volti al costante aggiornamento sulle materie di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche; interventi formativi trasversali orientati alle nuove direttrici dettate dal PNRR, volte alla semplificazione e alla costruzione di una capacità tecnico-amministrativa stabile all'interno delle PA per renderla strutturalmente capace di fornire beni e servizi pubblici adeguati alle esigenze della comunità di riferimento; disciplina del lavoro agile, quale modalità lavorativa nuova, che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliando le esigenze dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni e consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Si riportano, di seguito, i riferimenti normativi a sostegno del Piano della Formazione:

- **Art. 7 del D.lgs n. 165 del 30 marzo 2001** stabilisce che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo, altresì, l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- **Art.7 bis del D.lgs. n.165/2001** introdotto dalla Legge 16 gennaio 2003 n.3 recante "*Disposizioni ordinarie in materia di Pubblica Amministrazione*", che prevede espressamente l'obbligo per le Amministrazioni di predisporre annualmente un piano di formazione del personale, quale strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- **Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica** in materia di formazione e valorizzazione del personale del 30/07/2010, avente ad oggetto la "*Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche*";
- **Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni** del Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/2014, "il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla normativa ed è stato ribadito in ultimo dal 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";
- **D.L. n.80/2021** recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", che traccia le azioni finalizzate al potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPA coinvolte nell'attuazione del PNRR, all'art. 6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale e soggetto ad aggiornamento annuale, in cui, tra l'altro, dovrà confluire "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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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”;

- il **“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data **10 marzo 2021** con le Confederazioni sindacali, nell’ambito della semplificazione dei processi e di un che prevede, tra l’altro, che la costruzione della nuova Pubblica amministrazione si fondi... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tal scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione;
- Il **Protocollo d’intesa siglato in data 7 ottobre 2021** tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell’Università e della Ricerca Scientifica che definisce una cornice istituzionale in vista dei futuri accordi operativi con primarie Università ed enti di ricerca su tutto il territorio nazionale per accrescere il livello di formazione e aggiornamento professionale del personale delle amministrazioni pubbliche, come leva indispensabile per potenziare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e per garantire l’efficiente attuazione del PNRR;
- **CCNL 2019-2021 – Capo V “Formazione del personale”** che agli art.54 e ss. che definisce 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”;
- *il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022), riconduce la formazione al centro delle strategie della Pubblica Amministrazione*
- **Direttiva 23 marzo 2023** del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* che promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

PREMESSA

Guardare al futuro in chiave strategica passando dall’approccio adempimentale all’approccio *performance based* significa, mettere al centro il ruolo delle competenze anche attraverso l’investimento in iniziative formative, al fine di elevare continuamente il livello dei contenuti professionali del dipendente per creare un ponte robusto verso la creazione del valore pubblico.

Nell’ambito delle nuove politiche formative occorre soffermarsi e riflettere sui fabbisogni di competenze che l’Ente dovrà sviluppare nel prossimo futuro e capire i passaggi fondamentali per una crescita sostenibile, anche alla luce dei cambiamenti sociali recenti, il cui riflesso nell’azione pubblica introduce la riflessione sull’adeguamento dei modelli organizzativi al nuovo paradigma organizzativo della “velocità”.

La valorizzazione delle competenze già presenti e la capacità di sviluppare e attrarre nuove professionalità, mettendo al centro strategie e politiche del personale rinnovate, rappresentano le sfide principali per il settore pubblico e il decisivo ruolo a cui è chiamato per la ripartenza dell’intero sistema in un momento di cambiamento e di profonda innovazione. “Indipendenza e rigore etico, competenza ed orientamento al risultato, capacità di promuovere e gestire il cambiamento”, sono queste alcune delle caratteristiche che saranno richieste ai dipendenti pubblici del futuro, sempre meno semplici attuatori di norme e direttive e sempre più professionisti del bene comune” (in tal senso si è espresso Giovanni Valotti, professore ordinario di Public Management).

L’esigenza di accompagnare i cambiamenti in corso nella pubblica amministrazione impone un mandato forte per ricostituire e riqualificare il sistema della formazione comunale che passa necessariamente per l’istituzione di un **“Scuola o Academy di formazione”** che si occupi specificamente di: pianificare, programmare e gestire le attività formative attraverso la predisposizione del Piano triennale della formazione e attuazione con il Piano

annuale; garantisca l'allineamento delle attività formative agli obiettivi strategici dell'amministrazione e il necessario supporto al cambiamento, intervenendo in tutte le fasi del processo della formazione: rilevazione dei fabbisogni, progettazione, erogazione e valutazione. La Scuola dovrà inserirsi nei network nazionali e internazionali, stabilire relazioni di collaborazione e scambio con altri soggetti istituzionali – università, centri di formazione, fondazioni e scuole che perseguono missioni analoghe in materia di innovazione nella Pubblica Amministrazione, promuovendo convenzioni per la formazione continua, master, dottorati di ricerca industriale, borse di studio e corsi di qualificazione e riqualificazione.

CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) "assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali";
- b) "garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative".

Al riguardo l'art. 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" stabilisce che "Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione), favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

DIRETTIVA DEL 24 MARZO 2023 RECANTE "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA"

Nella programmazione degli interventi formativi si darà valenza prioritaria alle indicazioni contenute nella direttiva del Ministro della Funzione Pubblica.

In particolare, il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico "**Syllabus delle competenze digitali per la PA**" del Dipartimento della funzione pubblica.

Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese.

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DELLE PP.AA.

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del d.l. n.80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" (art. 6, comma 2, lett. b).

MACROAREE DEGLI INTERVENTI 2023/2025

Si riporta di seguito una sintesi delle attività di "Formazione", con l'obiettivo di favorire lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione del ruolo dipendenti pubblici.

Le macro-aree di intervento rappresentate costituiscono la programmazione delle attività formative rispetto alle quali saranno altresì recepiti dalla Dirigenza dell'Ente contributi di riflessione fabbisogni formativi a carattere trasversale.

Le tematiche trasversali sulle quali organizzare incontri formativi sono connesse alla valutazione delle performance organizzative e individuali, di cui il PIAO diventa il documento cardine, all'importanza

dell'engagement e dell'autonomia individuale per incrementare il rendimento dei collaboratori, al nuovo ruolo della Dirigenza e alla *smart leadership* in grado di programmare e monitorare il lavoro dei team a distanza.

Le macroaree individuate, nell'ambito delle quali si stabiliranno gli interventi formativi sono:

- Lavoro agile nella PA;
- Organizzazione e management, strumenti di programmazione, pianificazione e controllo;
- Soft skill;
- Digitalizzazione Potenziata, Corsi di informatica a livelli differenziati e certificazione EIPASS;
- Tematiche correlate alle misure inserite nel Piano delle Azioni Positive;
- Formazione specialistica: Anticorruzione in attuazione delle indicazioni del RPCT; Privacy; Antiriciclaggio; aggiornamento del Codice di Comportamento dopo il d.l. 36/22 (PNRR2); la prevenzione della corruzione nella PA nel PIAO e il nuovo PNA; Trasparenza, accesso civico e siti web della pubblica amministrazione; la tutela della privacy e la *cyber security* nella PA;
- Lingua inglese a livelli differenziati;
- Formazione per neoassunti: individuazione di percorsi ad hoc;
- Formazione per formatori;
- Formazione specialistica;
- Formazione universitaria (Convenzioni per dottorati di ricerca, Convenzioni quadro con centri di ricerca universitari, Borse di studio per partecipazione a Master universitari).

Il Budget complessivo assegnato alla formazione è in tal modo ripartito:

- Capitolo 21050000 – formazione dipendenti: stanziamento: € 100.00,00;
- Capitolo 21030000 – formazione obbligatoria e reingegnerizzazione: stanziamento. € 100.000,00;

Le Modalità di erogazione saranno:

- “Scuola o Academy di formazione”;
- Formazione a distanza e in presenza; Formazione in modalità sincrona e asincrona;
- Adesione ad ASMEL 2023;
- Accordi con le Università, enti, centri e fondazioni per master, dottorati di ricerca ordinari/ industriali e corsi di qualificazione e riqualificazione, specializzazione e aggiornamento; Convenzioni con le Università per borse di studio per master e corsi di specializzazione;
- Altre modalità.

PROGRAMMAZIONE INTERVENTI DI FORMAZIONE 2023-2025

Lavoro agile nella PA (2023 -2024-2025)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-------------------------|---|---|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lavoro agile nella PA (2023-2024-2025) | Formazione obbligatoria | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula (modulo ripetibile) | Lavoro agile e la nuova normalità: criteri e obblighi per le PPAA | Mercato | Tutti i dipendenti | Indagine di mercato |
| | Formazione manageriale | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | | | Dirigenti | |

Tematiche: Lavoro agile post- emergenza: quadro normativo; Linee guida; Disciplina dei nuovi CCNL; Lavoro agile e nuovi sistemi di performance management nelle amministrazioni; nuove indicazioni del DFP sul performance management; cambiamenti culturali, organizzativi e funzionali per sviluppo di strumenti di lavoro

agile: change management e sviluppo delle risorse umane; Strumenti per la programmazione e il monitoraggio del lavoro a distanza (policy organizzative, accordi individuali e intese sindacali, informative in materia di tutela della sicurezza sul lavoro e di privacy; strumenti di programmazione e di monitoraggio delle performance organizzative e individuali; misure di sviluppo delle competenze digitali; l'importanza dell'engagement e dell'autonomia individuale; smart leadership e la sua efficacia; La valutazione della performance in smart working (Modalità, obiettivi, indicatori e sistema dei controlli; Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione); La misurazione e valutazione della performance del dipendente; la misurazione e valutazione della performance del dirigente e il nuovo ruolo della Dirigenza;

Tipologia di formazione/modalità erogazione: formazione obbligatoria per i dipendenti e formazione manageriale per i dirigenti. webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula (modulo ripetibile)-blended learning

Soggetto erogatore: Mercato

Destinatari: Dirigenti e Dipendenti.

Previsione di spesa: Indagini di mercato (richiesta preventivi).

Organizzazione e management, strumenti di programmazione, pianificazione e controllo (2023)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-------------------------|--|---|--|---|---------------------|
| Organizzazione e management, strumenti di programmazione, pianificazione e controllo (2023) | Formazione manageriale | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Strumenti di programmazione. Il piano integrato di attività e organizzazione; (PIAO): piano tipo, strumenti operativi e buone pratiche – nuovi modelli di lavoro, equità e sostenibilità; benessere organizzativo e wellbeing nella PA; il ruolo del dirigente. Strumenti di programmazione, pianificazione e controllo | Ente di formazione di rilevanza accademica | Dirigenti, Posizioni organizzative, Personale selezionato | stima: 38.000,00 |

Tematiche: Strumenti di programmazione: il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): piano tipo, strumenti operativi e buone pratiche – nuovi modelli di lavoro, equità e sostenibilità; benessere organizzativo e wellbeing nella PA; il ruolo del dirigente: leadership, motivazione, ascolto, comunicazione. Strumenti di programmazione, pianificazione e controllo.

Tipologia di formazione/modalità erogazione: webinar in modalità sincrona/asincrona, presenza in aula - blended learning;

Soggetto erogatore: Ente di formazione di rilevanza accademica;

Destinatari: Dirigenti e Posizioni Organizzative.

Stima Previsione di spesa: € 38.000,00

Soft skill (2023 -2024-2025)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--|---|---|------------------------------------|---------------------|
| Soft skill (2023-2024 - 2025) | formazione manageriale e trasversale | webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Rischio di aggressione nei luoghi di lavoro; il benessere organizzativo e la gestione dei comportamenti devianti; la leadership e la delega in presenza e in remoto; problem solving; diversity management; tecniche di gestione del conflitto sul luogo di lavoro; il rischio stress lavoro-correlato; il bilancio delle competenze; team working; time management | Mercato/Academy/ Ente di formazione di rilevanza accademica | Dirigenti, Posizioni organizzative | indagini di mercato |

Tematiche: Focus: il rischio di aggressione nei luoghi di lavoro; il benessere organizzativo e la gestione dei comportamenti devianti; la leadership e la delega in presenza e in remoto: definizione dei ruoli, costruzione di relazioni di fiducia, scelta delle persone a cui delegare; *problem solving*; *diversity management*; *tecniche di gestione del conflitto sul luogo di lavoro*; *il rischio stress lavoro-correlato*; *il bilancio delle competenze*; *team working* (organizzare gruppi di lavoro e lavori di gruppo, definire e condividere valori comuni ed obiettivi efficaci); *time management* - pianificare e organizzare il proprio tempo gestendo priorità, orari e scadenze.

Tipologia di formazione/modalità erogazione: formazione manageriale e trasversale, webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning;

Soggetto erogatore: Mercato/Academy/Ente accademico di rilevanza formativa

Destinatari: Dirigenti e Posizioni Organizzative

Previsione di spesa: Indagini di mercato (richiesta preventivi)

Digitalizzazione potenziata (2023-2024-2025)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|---|-------------------------|--|--|--|------------------------|---|
| Digitalizzazione potenziata, Corsi di informatica a livelli differenziati - Certificazione EIPASS (2023-2024-2025) | formazione trasversale | webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | La Governance dei processi di digitalizzazione delle Pubblica Amministrazione Il quadro normativo dei processi di digitalizzazione; Il ciclo di vita del documento informatico; Le piattaforme abilitanti e le tecnologie emergenti al | MERCATO/Progetto Ministeriale Syllabus | Dipendenti selezionati | Piattaforma Ministeriale Syllabus gratuita/ indagini di mercato |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | servizio della P.A.; Tutela dei dati e sicurezza informatica; E-Democracy, trasparenza e nuove forme di partecipazione del cittadino; Il management dei processi di digitalizzazione | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Tematiche: La Governance dei processi di digitalizzazione delle Pubblica Amministrazione Il quadro normativo dei processi di digitalizzazione; Il ciclo di vita del documento informatico; Le piattaforme abilitanti e le tecnologie emergenti al servizio della P.A.; Tutela dei dati e sicurezza informatica; E- Democracy, trasparenza e nuove forme di partecipazione del cittadino; Il management dei processi di digitalizzazione

Tipologia di formazione/modalità erogazione: Formazione Trasversale/webinar in modalità sincrona/asincrona, presenza in aula, modalità blended learning. Piattaforma Ministeriale Syllabus

Destinatari: Dipendenti selezionati, attraverso principio di prossimità tra esigenze connesse al ruolo svolto ed alla competenza richiesta per l'attività svolta

Soggetto erogatore: Mercato/Progetto Ministeriale Syllabus

Previsione di spesa: Piattaforma Ministeriale Syllabus gratuita /indagini di mercato.

Tematiche correlate alle misure inserite nel Piano delle Azioni Positive (2023-2024-2025)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-------------------------|---|--|--------------------|--|---------------------|
| Tematiche correlate alle misure inserite nel Piano delle Azioni Positive (2023-2024-2025) | Formazione trasversale | Webinar in modalità sincrona/asincrona -presenza in aula - blended learning | Formazione inserita nel PAP triennio 2023 -2025 (formazione su lavoro agile e formazione su tematiche di contrasto alla violenza di genere e alle disparità) | Mercato | CUG/ Referenti di Settore/ Tutto il personale | Indagini di mercato |

Tematiche:Formazione inserita nel PAP triennio 2023 -2025 (formazione su lavoro agile e formazione su tematiche di contrasto alla violenza di genere e alle disparità)

Tipologia di formazione/modalità erogazione Formazione Trasversale/webinar in modalità sincrona/asincrona, presenza in aula, modalità blended learning

Destinatari: CUG, Referenti di Settore, tutto il personale

Soggetto erogatore: Mercato

Previsione di spesa: indagini di mercato

Formazione trasversale e specialistica in Anticorruzione, Privacy, Antiriciclaggio, Codice di Comportamento (2023)

| tematica | tipologia di formazioni | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-------------------------------------|---|---|--------------------------------------|--------------------|---------------------|
| Formazione Trasversale e Specialistica in Anticorruzione Privacy Antiriciclaggio Codice di Comportamento (2023) | Formazione obbligatoria trasversale | Webinar/presenza in aula - blended learning | Anticorruzione in attuazione delle indicazioni del RPCT; Privacy; Antiriciclaggio; aggiornamento del Codice di Comportamento dopo il d.l. 36/22 (PNRR2); la prevenzione della corruzione nella PA nel PIAO e il nuovo PNA; Trasparenza, accesso civico e siti web della pubblica amministrazione; la tutela della privacy e la cyber security nella PA. | Mercato, Associazione in convenzione | Tutti i dipendenti | Indagini di mercato |

Tematiche: Anticorruzione in attuazione delle indicazioni del RPCT; Privacy; Antiriciclaggio; aggiornamento del Codice di Comportamento dopo il d.l. 36/22 (PNRR2); la prevenzione della corruzione nella PA, nel PIAO e il nuovo PNA; Trasparenza, accesso civico e siti web della pubblica amministrazione; la tutela della privacy e la cyber security nella PA.

Tipologia di formazione/modalità erogazione: webinar in modalità sincrona/asincrona, presenza in aula, modalità blended learning

Destinatari: Tutti i dipendenti.

Soggetto erogatore: Mercato, Associazione in Convenzione.

Previsione di spesa: Indagini di mercato.

Lingua inglese a livelli differenziati (2023-2024-2025)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-----------------------------------|--|--|--------------------|------------------------|---------------------|
| Lingua inglese a livelli differenziati (2023-2024-2025) | Individuazione di percorsi ad hoc | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Lezioni di scrittura Comunicazione Leadership Riunioni Negoziazioni Presentazioni Public Speaking Tutte le competenze professionali | Mercato | Dipendenti selezionati | Indagini di mercato |

Tematiche: Lezioni di scrittura, Comunicazione, Leadership, Riunioni, Negoziazioni, Presentazioni, Public Speaking, Tutte le competenze professionali

Tipologia di formazione/modalità erogazione: individuazione di percorsi ad hoc; le Lezioni di scrittura, Comunicazione, Leadership, Riunioni, Negoziazioni, Presentazioni, Public Speaking; Tutte le competenze professionali

Destinatari: dipendenti selezionati

Soggetto erogatore: Mercato

Previsione di spesa: indagine di mercato

Formazione per neoassunti: individuazione di percorsi ad hoc (SU BASE ANNUALE)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|-----------------------|------------------------------------|
| Formazione per neoassunti | Individuazione di percorsi ad hoc | Webinar in modalità sincrona/asincrona -presenza in aula - blended learning | Elementi di diritto amministrativo e degli enti locali, normativa su accesso agli atti, trasparenza e privacy, contrattualistica pubblica, gestione del personale, normativa anticorruzione e finanza pubblica. | Mercato/Ente formativo di rilevanza accademica/Associazione In convenzione | dipendenti neoassunti | indagine di mercato/in convenzione |

Tematiche: Elementi di diritto amministrativo e degli enti locali, normativa su accesso agli atti, trasparenza e privacy, contrattualistica pubblica, gestione del personale, normativa anticorruzione e finanza pubblica

Tipologia di formazione/modalità erogazione: individuazione di percorsi formativi ad hoc

Destinatari: dipendenti neoassunti

Soggetto erogatore: Associazione in convenzione.

Formazione per formatori: individuazione di percorsi ad hoc (SU BASE ANNUALE)

| tematica | tipologia di formazione | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|-----------------------------------|--|---|--|--|------------------------------------|
| Formazione per formatori ("Scuola o Academy di formazione") | Individuazione di percorsi ad hoc | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Modelli e metodologie di apprendimento anche a distanza, processi di formazione, tecniche e strumenti di gestione degli ambienti di apprendimento | Mercato/Ente Formativo di rilevanza accademica/Associazione In convenzione | Personale selezionato (Albo dei Formatori) | Indagine di mercato/in convenzione |

Tematiche: Formazione per formatori, Modelli e metodologie di apprendimento anche a distanza, processi di formazione, tecniche e strumenti di gestione degli ambienti di apprendimento

Tipologia di formazione/modalità erogazione: individuazione di percorsi formativi ad hoc, webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning

Destinatari:

Soggetto erogatore: Associazione in convenzione.

Formazione specialistica

Il Settore Risorse Umane valuterà, di volta in volta, le richieste di formazione specialistica provenienti dalle strutture dell'Ente, tenuto conto delle risorse disponibili prioritariamente destinate alla formazione trasversale di cui al presente piano, ad eccezione della formazione specialistica organizzata direttamente a valere sui budget delle strutture, quali ad esempio: Datore unico di lavoro/sicurezza, area assistenza sociale, area educativa, avvocatura, Polizia Locale, altri.

Formazione universitaria

Convenzioni per dottorati di ricerca

- Convenzione con Università G. D'Annunzio per il co-finanziamento, per l'intera durata del ciclo di studi, di una borsa di studio di durata triennale per la frequenza di un Corso di Dottorato di Ricerca, a partire dall'a.a. 2023/2024 sul tema "Le Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) come leva per la creazione di Valore Pubblico (VP)".

L'ente, nello specifico, potrà utilizzare le informazioni a propria disposizione per analizzare le esigenze pubbliche nel loro insieme e pianificare le proprie azioni in risposta alle opportunità e ai rischi emersi dal contesto considerato, potendo costruire una strategia di medio-lungo periodo che sia in grado di realizzare un cambiamento concreto e percepito sul territorio, rendendolo realmente "smart".

Dal punto di vista operativo, in primis, il ruolo centrale del Valore Pubblico troverà corrispondenza nel nuovo approccio alla pianificazione pubblica, più orientata ai risultati e alle effettive performance delle amministrazioni, introdotto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La rivoluzione del PIAO e l'avvento delle CER condividono l'elemento caratterizzante della volontà di promuovere la diffusione di un modello partecipativo di pianificazione strategica, atto da un lato a programmare meglio per far funzionare meglio la PA e dall'altro a rendere le CER prima di tutto comunità di cittadini. In secondo luogo, l'indirizzo empirico del progetto prevederà lo studio e l'analisi dei metodi e delle tecniche per la rendicontazione dei risultati e la riprogrammazione delle attività, nel più ampio e complesso processo di monitoraggio integrato del PIAO.

- Convenzione con Università G. D'Annunzio per dottorati di ricerca industriali.

Convenzioni quadro con centri di ricerca universitari

Attualmente è attiva una convenzione quadro con il CERVAS dell'Università G. D'Annunzio. L'Amministrazione valuterà, sulla base delle proposte pervenute e delle proprie esigenze formative, l'adesione a convenzione con altri centri di ricerca universitari.

Borse di studio per partecipazione a Master universitari

Attualmente l'Amministrazione ha manifestato l'intento di cooperare con il CEPASS dell'Università G. D'Annunzio al fine di dare copertura finanziaria a n. 3 (tre) borse di studio, riservate al personale dipendente del Comune di Pescara, nell'ambito dell'istituendo master di primo livello "Accounting e management dell'ente locale". L'Amministrazione valuterà, sulla base delle proposte pervenute e delle proprie esigenze formative, la messa a disposizione di altre borse di studio con altri centri di ricerca universitari.

Prospetto riepilogativo dei descritti interventi formativi programmati

| tematica | tipologia di formazione e | modalità di erogazione | contenuti | soggetto erogatore | destinatari | previsione di spesa |
|--|---------------------------|---|---|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lavoro agile nella PA (2023-2024-2025) | Formazione obbligatoria | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula (modulo ripetibile) | Lavoro agile e la nuova normalità: criteri e obblighi per le PPAA | Mercato | Tutti i dipendenti | Indagine di mercato |

| | | | | | | |
|---|--------------------------------------|--|--|---|---|---|
| | formazione manageriale | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | | | Dirigenti | |
| Organizzazione e management strumenti di programmazione pianificazione e controllo (2023) | formazione manageriale | webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Strumenti di programmazione. Il piano integrato di attività e organizzazione; (PIAO): piano tipo, strumenti operativi e buone pratiche – nuovi modelli di lavoro, equità e sostenibilità; benessere organizzativo e wellbeing nella PA; il ruolo del dirigente: leadership, motivazione, ascolto, comunicazione. Strumenti di programmazione, pianificazione e controllo. | Ente formativo di rilevanza accademica | Dirigenti, Posizioni organizzative. | stima: 38.000,00 |
| Soft skill (2023-2024-2025) | formazione manageriale e trasversale | webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Rischio di aggressione nei luoghi di lavoro; il benessere organizzativo e la gestione dei comportamenti devianti; la leadership e la delega in presenza e in remoto; problem solving; diversity management; tecniche di gestione del conflitto sul luogo di lavoro; il rischio stress lavoro-correlato; il bilancio delle competenze; team working; time management | Mercato/Academy/ Ente formativo di rilevanza accademica | Dirigenti, Posizioni organizzative. | Indagine di mercato |
| Digitalizzazione potenziata, Corsi di informatica a livelli differenziati - Certificazione EIPASS (2023-2024-2025) | Formazione trasversale | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | La Governance dei processi di digitalizzazione delle Pubblica Amministrazione Il quadro normativo dei processi di digitalizzazione; Il ciclo di vita del documento informatico; Le piattaforme abilitanti e le tecnologie emergenti al servizio della P.A.; Tutela dei dati e sicurezza informatica; E- Democracy, trasparenza e nuove forme di partecipazione del cittadino; Il management dei processi di digitalizzazione | Mercato/Progetto Ministeriale Syllabus | Dipendenti selezionati | Piattaforma Ministeriale Syllabus gratuita/ indagini di mercato |
| Tematiche correlate alle misure inserite nel Piano delle Azioni Positive (2023-2024-2025) | Formazione trasversale | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Formazione inserita nel PAP triennio 2023 - 2025 (formazione su lavoro agile e formazione su tematiche di contrasto alla violenza di genere e alle disparità) | Mercato | CUG/ Referenti di Settore/ Tutto il personale | Indagini di mercato |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|--|---|---|--|------------------------------------|
| Formazione Trasversale e Specialistica in Anticorruzione Privacy Antiriciclaggio Codice di Comportamento | Formazione obbligatoria trasversale | Webinar/presenza in aula - blended learning | Anticorruzione in attuazione delle indicazioni del RPCT; Privacy; Antiriciclaggio; aggiornamento del Codice di Comportamento dopo il d.l. 36/22 (PNRR2); la prevenzione della corruzione nella PA nel PIAO e il nuovo PNA; Trasparenza, accesso civico e siti web della pubblica amministrazione; la tutela della privacy e la cyber security nella PA. | Mercato, Associazione in convenzione | Tutti i dipendenti | Indagini di mercato |
| Lingua inglese a livelli differenziati | Individuazione di percorsi ad hoc | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Lezioni di scrittura, Comunicazione, Leadership Riunioni Negoziazioni Presentazioni Public Speaking Tutte le competenze professionali | Mercato | Dipendenti selezionati | Indagine di mercato |
| Formazione per neoassunti | Individuazione di percorsi ad hoc | Webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Elementi di diritto amministrativo e degli enti locali, normativa su accesso agli atti, trasparenza e privacy, contrattualistica pubblica, gestione del personale, normativa anticorruzione e finanza pubblica. | Mercato/Ente formativo di rilevanza accademica/Associazione in convenzione | Dipendenti neoassunti | Indagine di mercato/in convenzione |
| Formazione per formatori ("Scuola o Academy di formazione") | Individuazione di percorsi ad hoc | webinar in modalità sincrona/asincrona-presenza in aula - blended learning | Modelli e metodologie di apprendimento anche a distanza, processi di formazione, tecniche e strumenti di gestione degli ambienti di apprendimento | Mercato/Academy /Ente formativo di rilevanza accademica/Associazione In convenzione | Personale selezionato (Albo dei Formatori) | Indagine di mercato/in convenzione |

PIANO AZIONI POSITIVE (PAP) 2023-2025

IL CONTESTO NORMATIVO

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, in particolare l’art. 7, comma 1 rubricato “Gestione delle risorse umane” che recita testualmente: “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”;
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*” e, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l’art. 42, che definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
- **Direttiva 23 maggio 2007** recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*” e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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*”;
- **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** che sostituisce la precedente direttiva, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*” emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, sono ridefinite le linee d’indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione;
- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l’altro, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5**, recante “*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*”;
- **Legge 4 novembre 2010, n.183** recante deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro (c.d. Collegato lavoro), di istituzione dei Comitati Unici di Garanzia;
- **Delibera CIVIT n. 22/2011** recante “Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- **Direttive 2006/54/CE** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante

- l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **Risoluzione del Parlamento Europeo del 09 giugno 2015** sulla “Strategia dell’UE per la parità tra Uomini e donne dopo il 2015”, che sottolinea l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*);
 - **D. Lgs. 15 giugno 2015, n.80** recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione del c.d. “Jobs act”, che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.Lgs. 151/2001, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l’altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;
 - **Legge 7 agosto 2015, n. 124** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ed in particolare l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
 - **Legge 5 novembre 2021, n. 162** recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
 - **Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80** che introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance, che accorpa tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere e del lavoro agile (con il Piano delle Azioni Positive) e dell’anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6);
 - Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022;
 - Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del **Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36** convertito con modificazioni in **L. 29.06.22 n. 79** Piano Azioni Positive 2023-2025;
 - **L’art. 5 del DL n.36/2022** che definisce Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la declinazione degli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programma;
 - **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, adottata su impulso e in coerenza con la Strategia UE Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all’inclusione di genere in cui l’empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere;
 - **Legge 7 aprile 2022, n. 32** di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, cd Family Act, con la quale si sono perseguiti obiettivi ambiziosi volti al potenziamento delle misure dirette a sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro di entrambi i genitori, il sostegno al lavoro femminile e l’agevolazione, per i giovani, nel raggiungimento dell’autonomia finanziaria;
 - **“Linee Guida sulla Parità di Genere - Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia”**, adottate in attuazione del DL n.36/2022.

PREMESSE

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nel contesto del PIAO, documento unico di programmazione e governance introdotto dall' articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

Il PAP, pertanto, descrive gli obiettivi, le azioni e gli interventi per il triennio 2023-2025 volti al superamento degli impedimenti alla realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni descritte sono continuative e in taluni casi prosecuzione del Piano delle Azioni Positive del Triennio precedente 2020-2022.

Il Piano Triennale della Azioni Positive costituisce sostanzialmente uno strumento per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo tutelato e intento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, 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 lavoro.

Accanto ai suddetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare per agevolare l'accrescimento di una cultura delle differenze di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Piano è stato preliminarmente sottoposto al parere del CUG, in data 09/10/2023, che ha formulato proposte e segnala opportuni accorgimenti per l'ottimale svolgimento delle azioni esposte.

Nella definizione dei contenuti del PAP 2023 – triennio 2023 -2025 si richiamano le recenti indicazioni delle "Linee Guida sulla Parità di Genere - Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia", nelle quali si sottolinea il ruolo delle Amministrazioni nel favorire l'equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego. Il punto di partenza è la misurazione del fenomeno della parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA –al fine di Valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro, attraverso tabelle descrittive della situazione di genere quali ad esempio

- ✓ rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
- ✓ differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
- ✓ rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, ad es.:
 - % donne vs % uomini titolari di part-time;
 - % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale;
 - % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale;
 - n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria);
- ✓ rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale.

ANALISI FUNZIONALE DEGLI INDICATORI NUMERICI

Nella sezione del PAP si programmano obiettivi e risultati attesi in materia di politiche di genere, con indicazione delle tempistiche di attuazione, delle responsabilità individuali/organizzative connesse all'attuazione, degli indicatori di risultato con indicazione del valore di partenza e dei target individuati.

Il presente Piano delle Azioni Positive tiene conto dell'attività di analisi e monitoraggio degli indicatori numerici, forniti al CUG per le attività di monitoraggio.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliato per tipo di contratto e il livello o l'accorpamento al 31.12.2022)

| Inquadramento | DONNE | | | | | TOTALE DONNE | MASCHI | | | | | TOTALE MASCHI | TOTALE COMPLESSIVO |
|---------------------------|---------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------------|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------------|-----------------------|
| | classe di età | | | | | | classe di età | | | | | | |
| | < 30 | <31>40 | <41>50 | <51<60 | >60 | | < 30 | <31>40 | <41>50 | <51<60 | >60 | | |
| A | | | | 3 | 6 | 9 | | | 1 | 7 | 15 | 23 | 32 |
| B | | 1 | 4 | 17 | 13 | 35 | | 6 | 13 | 28 | 23 | 70 | 105 |
| C | 7 | 28 | 61 | 48 | 16 | 160 | 12 | 35 | 55 | 60 | 25 | 187 | 347 |
| D | 5 | 15 | 41 | 36 | 7 | 104 | | 8 | 40 | 27 | 8 | 83 | 187 |
| Dirigente | | | | 2 | 2 | 4 | | | 3 | 6 | 3 | 12 | 16 |
| Segretario Generale | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Direttore Generale | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Totale complessivo | 12 | 44 | 106 | 106 | 45 | 313 | 12 | 49 | 112 | 129 | 74 | 376 | 689 |

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| TIPO DI PRESENZA | DONNE | | | | | TOTALE DONNE | UOMINI | | | | | TOTALE UOMINI | TOTALE COMPLESSIVO |
|---|---------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------------|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------------|-----------------------|
| | classe di età | | | | | | classe di età | | | | | | |
| | < 30 | <31>40 | <41>50 | <51<60 | >60 | | < 30 | <31>40 | <41>50 | <51<60 | >60 | | |
| FULL TIME | 12 | 42 | 104 | 100 | 44 | 302 | 12 | 48 | 110 | 129 | 73 | 372 | 674 |
| Part time > 50% | | 2 | 2 | 5 | 1 | 10 | | | 1 | | | 1 | 11 |
| Part time fino al 50% | | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 3 | 4 |
| Totale complessivo | 12 | 44 | 106 | 106 | 45 | 313 | 12 | 49 | 112 | 129 | 74 | 376 | 689 |
| % (rispetto al numero di 689 unità in servizio al 31.12.2022) | 1,74% | 6,39% | 15,38% | 15,38% | 6,53% | | 1,74% | 7,11% | 16,26% | 18,72% | 10,74% | | |
| % rispetto al totale per genere | 3,83% | 14,06% | 33,87% | 33,87% | 14,38% | | 3,19% | 13,03% | 29,79% | 34,31% | 19,68% | | |

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Posizione organizzativa Responsabile di Servizio | 26 | 50 | 26 | 50 | 52 | 100 |
| Alta professionalità | 3 | 60 | 2 | 40 | 5 | 100 |
| Totale personale | 29 | 50,87 | 28 | 49,12 | 57 | 100 |

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI- ANNO 2022

| INQUADRAMENTO | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori |
| | | | assoluti |
| A | 19.975,82 | 21.331,83 | 1.356,01 |
| B | 24.451,33 | 23.465,80 | -985,53 |
| C | 28.784,89 | 25.425,07 | -3.359,82 |
| D | 35.038,42 | 32.086,70 | -2.951,72 |
| DIRIGENTI | 78.575,61 | 109.179,21 | 30.603,60 |
| Totale personale | 186.826,07 | 211.488,61 | 24.662,54 |
| % sul personale complessivo | 46,90% | 53,10% | |

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| <i>Laurea vecchio ordinamento</i> | 9 | 75,00 | 3 | 25,00 | 12 | 100 |
| <i>Laurea magistrale</i> | | | | | | |
| <i>Master di I livello</i> | | | | | | |
| <i>Master di II livello</i> | 1 | 50,00 | 1 | 50 | 2 | 100 |
| <i>Dottorato di ricerca</i> | | | | | | |
| <i>Totale personale</i> | 10 | 71,5 | 4 | 28,5 | 14 | 100 |
| <i>% sul personale complessivo</i> | | 2,03 | | 0,58% | | |

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---------------------------------------|-----------------|---------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| <i>Inferiore al Diploma superiore</i> | 11 | 4,60% | 13 | 4,87 | 22 | 3,26% |
| <i>Diploma di scuola superiore</i> | 124 | 51,88% | 111 | 41,57 | 340 | 50,45% |
| <i>Laurea</i> | 15 | 6,28% | 15 | 5,62 | 42 | 6,23% |
| <i>Laurea magistrale</i> | 76 | 31,80% | 123 | 46,07 | 239 | 35,46% |
| <i>Master di I livello</i> | 9 | 3,77% | 14 | 5,24 | 23 | 3,41% |
| <i>Master di II livello</i> | 0 | 0,00% | 0 | 0,00 | 0 | 0,00% |
| <i>Dottorato di ricerca</i> | 4 | 1,67% | 4 | 1,50 | 8 | 1,19% |
| <i>Totale personale</i> | 239 | 100,00% | 267 | 100,00 | 674 | 100% |

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| TIPO DI COMMISSIONE | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Commissione Concorso Istruttore di Vigilanza | 2 | 66,66 | 1 | 33,33 | 3 | 100 |
| Totale personale | 2 | | 1 | | 100,00% | |

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

| Tipo Misura conciliazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|------------|---------|---------|---------|-----|-----|--------|-------|---------|---------|---------|-----|-----|--------|
| | CLASSI ETÀ | | | | | | | | | | | | | |
| | <30 | >31 <40 | >41 <50 | >51 <60 | >60 | Tot | % | <30 | >31 <40 | >41 <50 | >51 <60 | >60 | Tot | % |
| <i>Personale che fruisce di part time a richiesta</i> | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 4 | 4,00% | 0 | 2 | 2 | 6 | 1 | 11 | 6,43% |
| <i>Personale che fruisce di telelavoro</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| <i>Personale che fruisce del lavoro agile</i> | 0 | 8 | 36 | 25 | 10 | 79 | 79,00% | 2 | 21 | 61 | 43 | 17 | 144 | 84,21% |
| <i>Personale che fruisce di orari flessibili</i> | 1 | 1 | 10 | 2 | 3 | 17 | 17,00% | 0 | 7 | 4 | 1 | 4 | 16 | 9,36% |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|
| <i>Altro</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Totale | 1 | 10 | 48 | 27 | 14 | 100 | 100,00% | 2 | 30 | 67 | 50 | 22 | 0 | 0,00% |

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| Tipologia di Permesso | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (n° giorni) | 809 | 44,46% | 809 | 30,91% | 1618 | 36,46% |
| Numero permessi orari L.104/1992 fruiti (n° ore) | 751,97 | 41,32% | 1324,91 | 50,62% | 2076,88 | 46,80% |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 137 | 7,53% | 265 | 10,12% | 402 | 9,06% |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 121,84 | 6,70% | 218,61 | 8,35% | 340,45 | 7,67% |
| Totale | 1819,81 | 100,00% | 2617,52 | 100,00% | 4437,33 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | | 41,01% | | 58,99% | | |

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Tipo formazione | fascia di età/sexso | Uomini | Donne |
|------------------------------------|---------------------------|------------|------------|
| Aggiornamento professionale | < di 30 | 9 | 8 |
| | > di 60 | 26 | 25 |
| | da 31 a 40 | 33 | 37 |
| | da 41 a 50 | 89 | 123 |
| | da 51 a 60 | 69 | 116 |
| | Totale complessivo | 226 | 309 |
| Competenze manageriali | < di 30 | 0 | 0 |
| | > di 60 | 0 | 1 |
| | da 31 a 40 | 1 | 3 |
| | da 41 a 50 | 10 | 17 |
| | da 51 a 60 | 10 | 8 |
| | Totale complessivo | 21 | 29 |
| Obbligatoria (sicurezza) | < 30 | 2 | 4 |
| | > di 60 | 11 | 9 |
| | da 31 a 40 | 7 | 8 |
| | da 41 a 50 | 31 | 33 |
| | da 51 a 60 | 29 | 40 |
| | Totale complessivo | 80 | 94 |
| Violenza di genere | > di 60 | 3 | 4 |
| | da 41 a 50 | 5 | 5 |
| | da 51 a 60 | 10 | 9 |
| | Totale complessivo | 18 | 18 |

OBIETTIVI

Gli obiettivi sono i seguenti:

1. **Garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;**
2. **Promuovere il benessere organizzativo, migliorare l'organizzazione del lavoro che favorisca un equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;**
3. **Promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.**

Nell'ambito degli obiettivi definiti dal Piano, s'intende realizzare e/o proseguire le azioni descritte nei paragrafi seguenti inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Con il Piano si favorisce, dunque, l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre e/o mantenere effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

AZIONI E INTERVENTI

Il Piano individua le seguenti azioni:

1. **Azione - Conoscenza preliminare della situazione di genere del personale dipendente;**
2. **Azione - Sensibilizzazione/informazione/formazione al personale;**
3. **Azione - Benessere Organizzativo: equilibrio tempi di vita e di lavoro;**
4. **Azione - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e disequilibrio di genere;**

Completa il Piano l'attività trasversale di Monitoraggio.

Per ogni azione si definiscono di seguito gli interventi da porre in essere riguardanti la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, i regolamenti ed in generale, le disposizioni normative attualmente in vigore.

| |
|---|
| Azione 1 Attività di conoscenza preliminare della situazione di genere del personale dipendente INTERVENTI |
|---|

L'attività di conoscenza preliminare della situazione di genere del personale dipendente si svolgerà tramite i seguenti interventi:

Intervento 1 - **Attività di raccolta dei dati e di indagine** - finalizzata al monitoraggio continuo della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali) anche attraverso questionari. La raccolta dei dati e di indagine permette annualmente di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate. Le attività potranno anche essere affidate a società specializzate.

Intervento 2 - **Monitoraggio** sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

| |
|--|
| Azione 2 Sensibilizzazione/informazione/formazione del personale INTERVENTI |
|--|

L'attività di sensibilizzazione/formazione al personale in tema di pari opportunità si svolgerà tramite i seguenti interventi:

Intervento 1 - **Sensibilizzazione del personale in tema di pari opportunità**

Al fine di valutare il clima ambientale e acquisire consapevolezza circa la percezione delle relazioni lavorative e l'efficacia delle comunicazioni all'interno dell'amministrazione, previa somministrazione di un eventuale questionario, avverrà la programmazione di un percorso formativo *ad hoc* affidato a soggetti

specializzati e/o incontri organizzati anche su proposta e con il supporto del CUG rivolto in modo trasversale alle dipendenti e ai dipendenti sulle seguenti tematiche:

- a) ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo;
- b) accoglienza ed ascolto;
- c) diffusione della conoscenza della normativa in materia;
- d) gestione aggressività e mediazione dei conflitti;
- e) contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- f) tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

Intervento 2 - Formazione del Comitato in tema di pari opportunità

Aderire a corsi di formazione per i componenti del Comitato al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo.

Intervento 3 - Predisposizione del Piano di formazione dell'Ente: formazione dei dipendenti-potenziamento competenze dei pubblici dipendenti

Promuovere interventi di formazione continua del personale, anche sulle tematiche di interesse del Comitato Unico di Garanzia, per consentire di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, in aderenza alle politiche ministeriali di potenziamento delle competenze dei pubblici dipendenti.

Intervento 4 - Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto; quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consiglieria di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.

Azione 3

Benessere Organizzativo: equilibrio tempi di vita e di lavoro

INTERVENTI

L'attività si svolgerà tramite i seguenti interventi:

Intervento 1 - Strumenti di flessibilità dell'organizzazione del lavoro

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore flessibilità ai fini della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il nuovo contratto collettivo CCNL del Comparto FL 2019-2021, in vigore dal 16 novembre 2022, contempla specifici istituti giuridici di agevolazione del tempo di lavoro, prevedendo strumenti di flessibilità orari da attuare tenendo conto delle esigenze personali del lavoratore/lavoratrice e quelle organizzativo-funzionali degli uffici. Le particolari situazioni personali, sociali o familiari, che la contrattazione attenziona in proposito sono: i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, che assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, che beneficino dei permessi retribuiti per l'esercizio del diritto allo studio, che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, che si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. In tali circostanze è possibile l'utilizzo di orari flessibili, ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta.

La facilitazione delle modalità di lavoro passano anche attraverso ulteriori istituti quali il lavoro agile e il lavoro a tempo parziale. Quest'ultimo, nelle sue diverse articolazioni, può essere di tipo verticale, orizzontale o misto.

Intervento 2 – Lavoro a distanza

Il lavoro a distanza si distingue in due fattispecie: il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

Il lavoro agile consiste nell' esecuzione su base volontaria di processi e attività di lavoro individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare all'esterno della sede di lavoro, in luoghi specificatamente individuati, avvalendosi della dotazione tecnologica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di privacy e di sicurezza dei dati.

Il lavoro da remoto è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con vincolo di orario e di luogo, in presenza di requisiti tecnologici che consentono operatività e accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché garantire controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Il lavoro a distanza permette di conseguire i seguenti obiettivi:

- a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e, quindi, di miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini;
- b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Azione 4

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e disequilibrio di genere INTERVENTI

Intervento 1 – Approvazione del Codice di Condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing

Rendere l'ambiente di lavoro più protetto, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione. Il Codice di condotta dovrà essere integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente; **Il Codice potrà prevedere l'istituzione della Consigliera di Fiducia, quale figura istituzionale che agisce in piena autonomia, rivolta in via esclusiva ai dipendenti del Comune di Pescara.**

CALENDARIO

| Azioni positive | Interventi concreti | Responsabilità individuali/ Organizzative- Uffici coinvolti Soggetti coinvolti | Risorse finanziarie | Tempi di attuazione Anno |
|--|---|---|--|-------------------------------------|
| <u>Azione 1</u> Attività di conoscenza preliminare della situazione di genere del personale dipendente - continuativa | <u>Intervento 1</u> Attività di raccolta dei dati e di indagine Attività finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione | Settore Risorse Umane; Eventuale soggetto esterno | Senza oneri aggiuntivi, con personale interno, salvo eventuali affidamenti, il cui | 2023/ 2024 |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | alle posizioni apicali) anche attraverso questionari. La raccolta dei dati e di indagine permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità , al fine di elaborare azioni positive mirate. Le attività potranno anche essere affidate a società specializzate. | | importo rientrerà nella capienza dei capitoli di spesa per la formazione del personale dipendente | |
| Azione 1 Attività di conoscenza preliminare della situazione di genere del personale dipendente | Intervento 2 Monitoraggio Monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc. | Settore Risorse Umane | Senza oneri aggiuntivi, con personale interno | 2023 2024 2025 |
| Azione 2 Sensibilizzazione Informazione Formazione al personale Risultato da raggiungere: 10% del personale formato sul tema ogni anno. | Intervento 1 Sensibilizzazione del personale in tema di pari opportunità Al fine di valutare il clima ambientale e acquisire consapevolezza circa la percezione delle relazioni lavorative e l'efficacia delle comunicazioni all'interno dell'amministrazione, previa somministrazione di un eventuale questionario, avverrà la programmazione di un percorso formativo <i>ad hoc</i> affidato a soggetti specializzati e/o incontri organizzati anche su proposta e con il supporto del CUG rivolto in modo trasversale alle dipendenti e ai dipendenti sulle seguenti tematiche: a) ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo; b) accoglienza ed ascolto; c) diffusione della conoscenza della normativa in materia; d) gestione aggressività e mediazione dei conflitti; e) contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; f) tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche. | Settore Risorse Umane; Comitato Unico di Garanzia | Spesa prevista rientrante nei capitoli di bilancio utilizzati nel Piano della Formazione del personale | 2023 2024 2025 |
| Azione 2 Sensibilizzazione Informazione Formazione al personale Indicatore di risultato: | Intervento 2 Area dedicata sul portale dell'Ente Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il | Settore Risorse Umane, Settore Innovazione Sicurezza e Partecipazioni (CED), Comitato Unico di Garanzia | Senza oneri aggiuntivi, con personale interno | 2023 2024 |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| realizzazione del sito | materiale informativo inerenti i temi della parità (C.UG., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.). | | | |
| Azione 2 Sensibilizzazione Informazione Formazione al personale | Intervento 3 Formazione del Comitato in tema di pari opportunità Aderire a corsi di formazione per i componenti del Comitato al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo. | Settore Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia – formazione già svolta nell’anno | Capitoli di spesa per formazione del personale; importo in via di definizione. Affidamento a soggetti specializzati | 2023 2024 2025 |
| Azione 2 Sensibilizzazione Informazione Formazione al personale | Intervento 4 Predisposizione del Piano di formazione dell’Ente: formazione dei dipendenti – potenziamento competenze dei pubblici dipendenti Promuovere interventi di formazione continua del personale, anche sulle tematiche di interesse del Comitato Unico di Garanzia, per consentire di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, in aderenza alle politiche ministeriali di potenziamento delle competenze dei pubblici dipendenti. | Settore Risorse Umane, con ausilio del CUG per le tematiche di competenza | Capitoli di Spesa per formazione del personale; importo in via di definizione. Affidamento soggetti specializzati e/o formazione con formatori interni | 2023 2024 2025 |
| Azione 2 Sensibilizzazione Informazione Formazione al personale | Intervento 5 – Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto; quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l’istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti. | | | 2024 2025 |
| Azione 3 Benessere Organizzativo: equilibrio tempi di vita e di lavoro | Intervento 1 Strumenti di flessibilità dell’organizzazione del lavoro Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore flessibilità ai fini della conciliazione tra vita lavorativa | Settore Risorse Umane | Senza oneri aggiuntivi, con personale interno | 2023 2024 2025 |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------------|
| | <p>e vita familiare, il nuovo contratto collettivo CCNL del Comparto FL 2019-2021, in vigore dal 16 novembre 2022, contempla specifici istituti giuridici di agevolazione del tempo di lavoro, prevedendo strumenti di flessibilità orari da attuare tenendo conto delle esigenze personali del lavoratore/lavoratrice e quelle organizzativo-funzionali degli uffici. Le particolari situazioni personali, sociali o familiari, che la contrattazione attenziona in proposito sono: i dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, che assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, che beneficino dei permessi retribuiti per l'esercizio del diritto allo studio, che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, che si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. In tali circostanze è possibile l'utilizzo di orari flessibili, ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta. La facilitazione delle modalità di lavoro passano anche attraverso ulteriori istituti quali lavoro agile il lavoro a tempo parziale. Quest'ultimo, nelle sue diverse articolazioni, può essere di tipo verticale, orizzontale o misto.</p> | | | |
| <p>Azione 3 Benessere Organizzativo: equilibrio tempi di vita e di lavoro</p> | <p><u>Intervento 2</u> <i>Lavoro a distanza</i> Il lavoro a distanza si distingue in due fattispecie: il lavoro agile ed il lavoro da remoto. Il lavoro agile consiste nella esecuzione su base volontaria di processi e attività di lavoro individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare all'esterno della sede di lavoro, in luoghi specificatamente individuati, avvalendosi della dotazione tecnologica idonea a consentire lo svolgimento della</p> | <p>Direzione Generale, Settore Risorse Umane, Settore Innovazione Sicurezza e Partecipazioni</p> | <p>Senza oneri aggiuntivi, con personale interno</p> | <p>2023 2024</p> |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|--|--|
| | <p>prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di privacy e di sicurezza dei dati.</p> <p>Il lavoro da remoto è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con vincolo di orario e di luogo, in presenza di requisiti tecnologici che consentono operatività e accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché garantire controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.</p> <p>Il lavoro a distanza permette di conseguire i seguenti obiettivi:</p> <p>a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e, quindi, di miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini;</p> <p>b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;</p> <p>c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.</p> | | | |
| <p>Azione 4 Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e disequilibrio di genere</p> | <p>Intervento 1 Approvazione del Codice di Condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing</p> <p>Rendere l'ambiente di lavoro più protetto, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione. Il Codice di condotta dovrà essere integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente; Il Codice potrà prevedere l'istituzione della Consigliera di Fiducia (2024-2025), quale figura istituzionale che agisce in piena autonomia, rivolta in via esclusiva ai dipendenti del Comune di Pescara.</p> | <p>Settore Risorse Umane</p> | <p>Senza oneri aggiuntivi, con personale interno</p> | <p>2023 2024 2025</p> |

MONITORAGGIO

Per una efficace realizzazione delle azioni da porre in essere è opportuno che l'Amministrazione preveda lo svolgimento di ulteriori attività conoscitive, di monitoraggio trasversale e analisi a vario titolo e attraverso modalità da definire, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia e con gli uffici coinvolti nella realizzazione del Piano delle Azioni Positive. Al fine di garantire l'attuazione del presente piano, con il supporto del Settore Risorse Umane e/o degli altri uffici che sarà necessario coinvolgere a tal proposito, apportando anche eventuali manovre correttive e/o integrative, si potrà prevedere il **monitoraggio dei risultati** conseguiti, in tempi prestabiliti, predisponendo l'elaborazione di **relazioni intermedie periodiche** e di una **relazione finale sull'attività complessivamente realizzata nel triennio di riferimento da parte del Comitato Unico di Garanzia**.

Per le azioni specifiche di monitoraggio, che competono primariamente al CUG si rinvia a quanto definito dalla direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".