



Comune di Fabbrico

Provincia di Reggio Emilia

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025***

PIANO REDATTO IN FORMA SEMPLIFICATA IN QUANTO ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI

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

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>COMUNE DI FABBRICO</p> <p>P.IVA e COD.FISC.: 00440730356  Codice Istat 035021 Codice catastale D450  Popolazione al 31/12/2022: 6610  Superficie territoriale Km. 23,63 Sindaco: Roberto Ferrari  Segretario Comunale: Marilia Moschetta</p> <p>Il Comune di Fabbrico è uno dei sei Comuni facenti parte dell'Unione della Pianura Reggiana composta dai comuni di Correggio, Campagnola Emilia, Rio Saliceto, Fabbrico, Rolo, San Martino in Rio situati a nord-est del comune di Reggio Emilia. L'obiettivo è quello di "fare squadra" fra i comuni mettendo assieme alcuni servizi al fine di migliorarne l'efficienza e l'efficacia, garantirne una gestione più qualificata ed un presidio migliore, conseguire delle economie di gestione.</p> <p>I servizi gestiti in forma associata con l'Unione Comuni Pianura Reggiana sono: i seguenti:</p> <p>Ufficio Personale  Corpo di Polizia Locale  Ufficio Ricostruzione  Centro Servizi Informativi  Sportello Unico Attività Produttive  Servizio Sociale Integrato  Ufficio Tributi  Protezione Civile</p>
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	<p>La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si rinvia pertanto agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione per gli anni 2023-2025.</p>
2.2 PERFORMANCE	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si rinvia al Piano della Performance 2023, in corso di approvazione.</p> <p>Il Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:</p>

	<p>1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;</p> <p>2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;</p> <p>3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.</p>
<p>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p><b>Analisi del contesto</b></p> <p>La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).</p> <p><b>Analisi del contesto esterno</b></p> <p>L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;</li> <li>• il secondo, fare emergere come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.</li> </ul> <p>Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.</p> <p>Con riferimento al primo aspetto, l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.</p> <p>Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).</p> <p>Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; i risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.</p> <p>Nel documento che segue, si evidenzia la descrizione del contesto esterno, avendo a riferimento l'analisi svolta dalla Regione Emilia Romagna per l'elaborazione del relativo piano anticorruzione.</p> <p><b>Sicurezza e criminalità</b></p> <p>Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni (le Relazioni sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate annualmente al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII); le Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA), presentate semestralmente al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. LXXIV), nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).</p>

L'azione di prevenzione e contrasto delle Forze di polizia è stata indirizzata, nel periodo pandemico, sia verso i settori economici maggiormente colpiti dalla crisi economica (quali il commercio al dettaglio, il turismo, i trasporti, l'attività di intrattenimento), che verso quelli resi particolarmente attrattivi dal protrarsi della pandemia (legati alla richiesta di presidi medico-sanitari, all'utilizzo dell'e-commerce, alla vendita al dettaglio di prodotti alimentari, ai servizi di pulizia e funebri) altamente esposti sotto il profilo sia di possibili gestioni occulte che della contraffazione dei prodotti posti in vendita su mercati paralleli o attraverso la rete dark del web.

Anche la diffusione dei vaccini è stata considerata un'ulteriore area di interesse per i gruppi criminali cui le Forze di polizia hanno posto particolare attenzione. Si sono confermati sensibili i settori della sanità pubblica e privata per l'approvvigionamento e la fornitura di apparecchiature sanitarie, anche di alta specializzazione, nonché quello dell'approvvigionamento dei dispositivi di protezione e della produzione fraudolenta di prodotti contraffatti e non in linea con le prescrizioni sanitarie.

I prevedibili impatti negativi sulla nostra economia della situazione di emergenza determinata dall'epidemia di Covid-19 rendono probabile che il livello di tali operazioni possa addirittura crescere nei prossimi anni.

Infine le restrizioni alla mobilità individuale legate alla fase acuta della pandemia hanno inoltre accentuato lo sfruttamento del dark web, dei social media e in generale di piattaforme online per trasferire fondi, vendere prodotti illegali o attuare truffe; un cambiamento significativo, destinato a consolidarsi, che pone nuove sfide all'attività di antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo.

**Profilo criminologico del territorio E.R.**

Le ripercussioni della pandemia da COVID-19 sui mercati finanziari e la crisi di liquidità, che ha investito specialmente le piccole e medie imprese operanti nei settori più colpiti (turismo, ristorazione e commercio), favorevole condizione per il reinvestimento di flussi di denaro provenienti dalle attività illecite.

Dalla Relazione dell'anno 2022 sull'Amministrazione della Giustizia nel Distretto della Corte D'Appello di Bologna emerge che il numero di procedimenti relativi a reati contro la pubblica amministrazione resta, in termini assoluti, abbastanza contenuto e sostanzialmente costante davanti agli uffici dei giudici della cognizione (laddove un loro consistente aumento deve segnalarsi, quanto in particolare al reato di corruzione, per i procedimenti iscritti dalle varie Procure della Repubblica del distretto, passati, quanto al registro noti, da 37 a 97). Aumentano, in sede di iscrizione notizie reato e in primo grado, i procedimenti relativi a reati aventi ad oggetto indebita percezione di contributi e finanziamenti concessi dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea; - in aumento, invece, i procedimenti relativi ad associazioni di stampo mafioso (che passano, quanto all'iscrizione nel registro noti, da 19 a 24). Spiccano anche i ricorsi depositati nel 2021 alla sede di Bologna del Tar dell'Emilia- Romagna, riguardanti le interdittive antimafia. Come sottolineato dal Presidente all'inaugurazione dell'anno giudiziario, è rilevante l'incremento dei ricorsi contro le interdittive antimafia, che nel 2021 sono stati 19, elemento che conferma che la Regione è discretamente attenzionata dalle organizzazioni malavitose”.

### **Contesto provinciale**

La posizione geografica della provincia e le fiorenti attività commerciali e industriali favoriscono i tentativi di infiltrazione nel tessuto sociale, economico ed imprenditoriale, posti in essere da organizzazioni criminali di tipo mafioso. Nella provincia di Reggio Emilia si registra una significativa presenza di espressioni malavitose appartenenti o strettamente vicine ad organizzazioni criminali mafiose che hanno sempre dimostrato capacità di convivere pacificamente nel territorio per tutelare i reciproci affari.

La provincia di Reggio Emilia ha registrato una crescita superiore alla media regionale riguardo ai reati di riciclaggio, alle estorsioni e alle truffe, alle frodi e alla contraffazione; in controtendenza rispetto a quanto si è registrato in generale in regione, in questa provincia sono cresciuti anche i reati di sfruttamento della prostituzione e i danneggiamenti.

### **Attività di contrasto sociale e amministrativo in E.R.**

Alla luce dello scenario territoriale, particolarmente rilevanti appaiono gli strumenti messi in campo dall'Amministrazione Regionale, dalle amministrazioni locali e dalla società civile, per mantenere alta l'attenzione sul tema della lotta alle mafie:

1) Con la Legge n. 18 del 28 ottobre 2016 “Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell’economia responsabili” (c.d. Testo Unico della Legalità) e successive modifiche (L.R.26/19), la Regione Emilia-Romagna ha previsto interventi a 360 gradi, da attuarsi tramite accordi di programma e altre forme di collaborazione con gli enti del territorio, le associazioni, il mondo della ricerca.

Grazie a questa legge:

- è stata avviata la Rete per l’Integrità e la Trasparenza (RIT) quale luogo di confronto, approfondimento e coordinamento delle azioni di prevenzione e contrasto dell’illegalità nelle pubbliche amministrazioni; oggi la RIT conta ben 246 adesioni ed è un riferimento per tantissimi enti territoriali e altri soggetti;
- è stato costituito un centro di documentazione regionale sui fenomeni mafiosi;
- sono stati stipulati accordi di programma per promuovere la nascita e sostenere consulte e osservatori locali che diffondano la cultura della legalità.

Facendo un richiamo al PNRR, occorre garantire che i flussi di finanziamenti non diventino oggetto di interessi criminali e di tentativi di infiltrazioni mafiose. Questa amministrazione ha previsto pertanto un sistema di monitoraggio e di rendicontazione sull’attuazione dei progetti finanziati con le risorse del PNRR attraverso una struttura di lavoro tecnico di presidio e di controllo sulla redazione di tutti gli atti amministrativi e procedure connesse con agli interventi PNRR.

L’analisi del contesto interno investe aspetti correlati all’organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L’analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell’amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L’analisi del contesto interno è incentrata:

- sull’esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell’ente, consistente nella individuazione e nell’analisi dei processi organizzativi.

La struttura organizzativa dell’Ente è stata definita con la deliberazione della Giunta Comunale n.70 del 24.11.2022. La struttura è ripartita in 3 Aree:

- AREA AFFARI GENERALI SERVIZI EDUCATIVI E CULTURALI;
- AREA RISORSE UMANE E FINANZIARIE;
- AREA TECNICA E ATTIVITA’ PRODUTTIVE

L’aspetto più importante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell’analisi dei processi organizzativi.

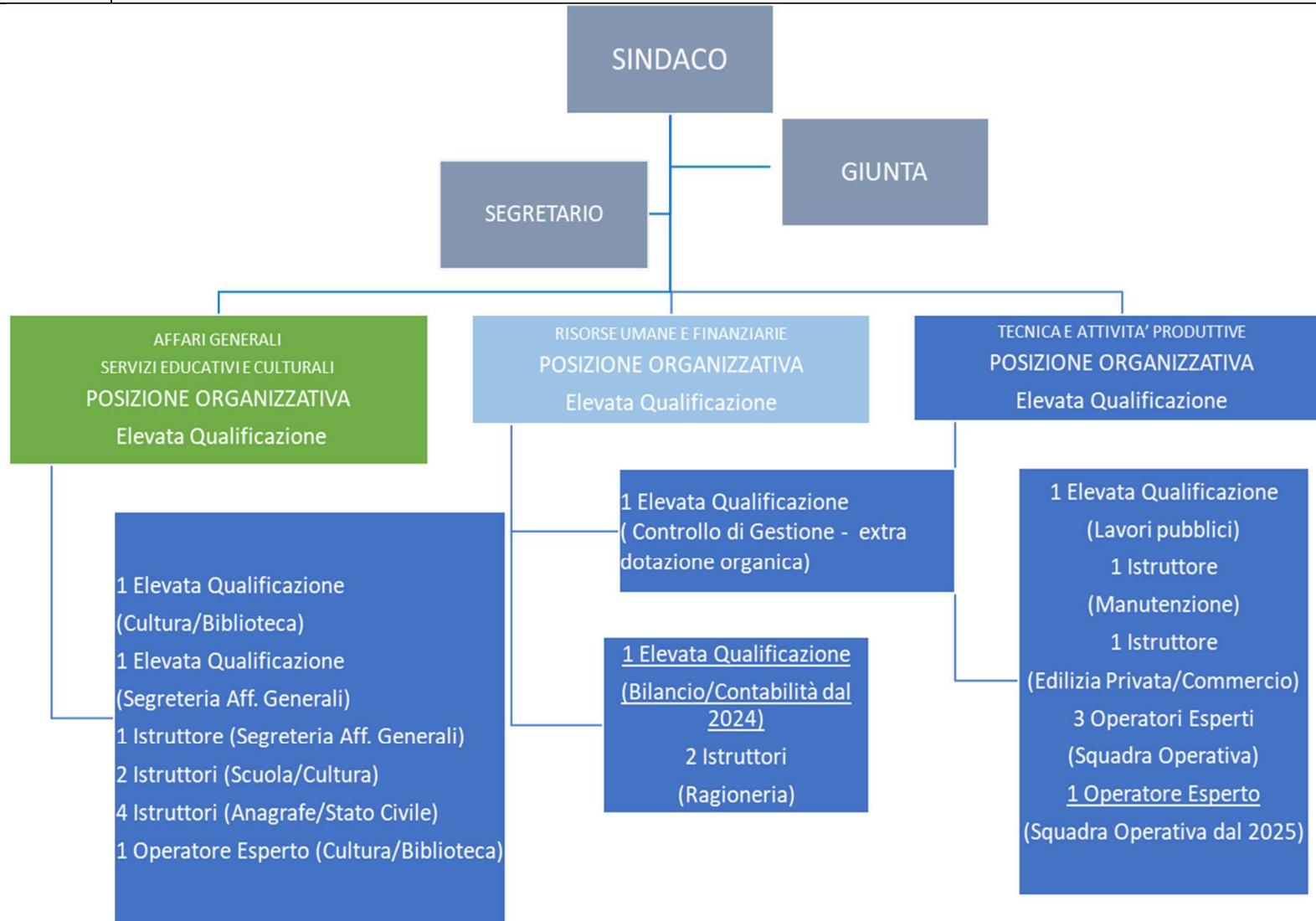
L’obiettivo è che l’intera attività svolta dall’amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l’identificazione dell’elenco completo dei processi dall’amministrazione, aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate “Mappatura dei processi a catalogo dei rischi” (Allegato A). Il catalogo è riportato nella colonna G.

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure.
- Programmazione dell’attuazione della trasparenza
- e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>3.1 Struttura organizzativa</p> <p>L'organigramma viene riportato graficamente</p>



<p>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>L'introduzione del POLA ha la finalità di riscrivere le modalità organizzative del lavoro di diversi uffici.</p> <p>Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l).</p> <p>Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>Il Comune di Fabbrico non ha ancora analizzato se ci saranno attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" fatto salvo sin da ora che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p>
<p>3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</p>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappresentazione della consistenza del personale (al 31.12.2022). Consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;</li> <li>• Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li> <li>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li> <li>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</li> </ul> </li> </ul> <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento</li> </ul> </li> <li>• Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>c) meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione del personale</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</li> <li>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</li> <li>c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</li> <li>d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</li> </ol>
	<p><b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b></p> <p>Alla data del 31/12/2022 la consistenza dei dipendenti in servizio era di 23 dipendenti, come segue:</p> <p><b>Area Amministrativa (8)</b>  - Categoria C: 5 dipendenti  - Categoria D: 2 dipendenti  - Segretario: 1 (in convenzione)</p> <p><b>Area Tecnica (7)</b>  Categoria B: 3  Categoria C: 2 dipendenti  Categoria D: 2 dipendenti (di cui 1 ex art. 110 comma 1)</p> <p><b>Area Servizi alla Persona (4)</b>  Categoria B: 1  Categoria C: 1 dipendenti Categoria D: 2 dipendenti</p> <p><b>Area Finanziaria (4)</b>  Categoria C: 2 dipendenti  Categoria D: 2 dipendenti (di cui 1 ex art. 110 comma 1 – 1 ex art. 110 comma 2)</p> <p><b>Programmazione strategica delle Risorse Umane</b></p> <p>Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Infatti, così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Tale programmazione va però necessariamente adottata nel rispetto delle norme che fissano i limiti di spesa in materia.</p> <p>Innanzitutto il Comune di Fabbrico deve rispettare l'art. 1 comma 557 della Legge 296/96, che pone quale limite di spesa generale la spesa complessiva media per il personale riferita agli anni 2011/2013, che è pari ad € 1.255.598,48.</p>



La materia è stata profondamente innovata dall'art.33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal successivo DPCM 17/03/2020, che ha introdotto anche il concetto di capacità assunzionale, in aggiunta al limite previsto dal comma 557.

La finalità del DPCM sopra citato è quella di individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Sulla base di questa nuova disciplina, a decorrere dal 20/04/2020:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prestabilito, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia prestabilito, devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;
- in ogni caso, sono stabiliti tre valori soglia, con conseguenze diversificate a seconda di dove si posizioni ciascun Comune rispetto a questi valori.

Ai sensi del DPCM, per il Comune di Fabbrico la fascia demografica di riferimento è stata calcolata in base alla popolazione residente al 31.12 dell'anno precedente, con il seguente esito:

Tab. 1 DM 17/03/2020

<b>FASCE DEMOGRAFICHE</b>			
<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>ALORE SOG</b>	<b>FASCIA</b>
5.000	9.999	<b>26,90%</b>	e
10.000	59.999	<b>27,00%</b>	f
60.000	249.999	<b>27,60%</b>	g
250.000	1.499.999	<b>28,80%</b>	h
1.500.000	50.000.000	<b>25,30%</b>	i
<b>Abitanti al 31.12</b>	<b>△</b>		
<b>2021</b>	<b>6.638</b>		
	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>26,90%</b>	<b>e</b>

Tab. 2 DM 17/03/2020

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Abitanti al 31.12						
2021		6.638				
VALORI SOGLIA		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Tab. 3 DM 17/03/2020

FASCE DEMOGRAFICHE		ALORE SOGLI	FASCIA
DA	A		
5.000	9.999	30,90%	e
Abitanti al 31.12			
2021		6.638	
VALORE SOGLIA		30,90%	e

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO		
		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE	FASCIA
		2021	6.638	e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	VALORE	
		2021	1.134.574,51 € (I)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	1.107.708,08 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	5.763.443,51 €	
		2020	6.045.136,61 €	
		2021	5.898.504,95 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.902.361,69 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	190.075,14 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	5.712.286,55 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,86%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		30,90%

#### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

#### ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	402.030,57 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.536.605,08 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(I)	276.927,02 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(I)	56.885,97 €	
Migliore alternativa tra (I) e (I) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	276.927,02 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.384.635,10 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.384.635,10 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	1.384.635,10 €	

Di seguito si riporta la dotazione integrata nel DUP 2023-2025 con Nota d'Aggiornamento approvata dell'Ente con deliberazione di CC nr. 56 del 29/12/2022:

### PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 – 2025

Categoria D - Istruttore Direttivo (CCNL 19/21 - Elevata Qualificazione)	T. Indeterminato T. Determinato (Ex Art. 110 comma 1)	4 2	5 2	5 2
Categoria C - Istruttore amm.- cont. Tecn. (CCNL 19/21 - Istruttori)	T. Indeterminato	11	11	11
Categoria B3/B1 (CCNL 19/21 - Operatori Esperti)	T. Indeterminato	4	4	5
Categoria D - Istruttore Direttivo (CCNL 19/21 - Elevata Qualificazione)	T. Determinato (Ex Art. 110 comma 1) Extra dotazione organica	1	1	1
		<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>

Assunzioni Programmate	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Elevata Qualificazione	<p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> sostituzione personale cessato (Cultura/Biblioteca)</p> <p>Esperto servizi culturali</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Scorrimento graduatorie</p>	<p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> nuova assunzione (Ragioneria)</p> <p>Esperto amministrativo/contabile</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Scorrimento graduatorie/Mobilità/Concorso</p>	//
Istruttori	<p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> sostituzione personale cessato (Ragioneria)</p> <p>Istruttore amministrativo</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Scorrimento graduatorie</p> <p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> sostituzione personale cessato (Manutenzione/LL.PP.)</p> <p>Istruttore tecnico</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Scorrimento graduatorie/Mobilità/Concorso</p>	//	//
Operatori Esperti	<p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> sostituzione personale cessato (squadra Operai)</p> <p>Collaboratore manutentivo</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Scorrimento graduatorie</p>	//	<p><b>1 tempo indeterminato/pieno</b> nuova assunzione (Squadra Operai)</p> <p>Collaboratore manutentivo</p> <p><u>Procedura indicata:</u> Concorso/Scorrimento graduatorie/Mobilità/Concorso</p>

Assunzioni NON PROGRAMMATE per Cessazione di personale in organico e compreso nel Piano del Fabbisogno vigente 2023 - 2025	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Elevata Qualificazione	Sostituzione del personale cessato attraverso procedure previste dalla normativa vigente: Concorso – Scorrimento Graduatorie - Mobilità		
Istruttori	Sostituzione del personale cessato attraverso procedure previste dalla normativa vigente: Concorso – Scorrimento Graduatorie - Mobilità		
Operatori Esperti	Sostituzione del personale cessato attraverso procedure previste dalla normativa vigente: Concorso – Scorrimento Graduatorie - Mobilità		

L'Ente nella verifica del rispetto dei limiti di spesa del triennio 2011/2013 con la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale espone i dati della spesa di personale nella tabella sottostante al netto del personale dei tributi trasferito nel 2014 e nel 2022 pertanto nel dato sotto riportato occorre considerare esclusa dal calcolo tale spesa:

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macro aggregato 101	1.232.716,19 €	951.444,19 €	966.249,19 €	989.349,19 €
Spese macro aggregato 103	7.433,33 €	14.036,57 €	14.036,57 €	14.036,57 €
Irap macro aggregato 102	55.518,92 €	62.995,00 €	64.090,00 €	65.550,00 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare - elettorale	16.158,62 €		9.800,00 €	
Altre spese: da specificare - trasferimenti Unione		356.095,84 €	356.095,84 €	356.095,84 €
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.311.827,07 €</b>	<b>1.384.571,60 €</b>	<b>1.410.271,60 €</b>	<b>1.425.031,60 €</b>
(-) Componenti escluse (B)				
(-) Altre componenti escluse:	56.228,59 €	165.159,64 €	170.469,64 €	170.469,64 €
di cui rinnovi contrattuali				
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.255.598,48 €</b>	<b>1.219.411,96 €</b>	<b>1.239.801,96 €</b>	<b>1.254.561,96 €</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562				

La programmazione è coerente con i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di euro 156.667,32. In particolare il limite è pari euro 86.068,79 escluso art. 110 c. 1 Tuel in base all'art. 16 c. 1 quater DL. 113/2016 conv. In L. 160/2016.

### **Formazione**

Tutto il personale può partecipare a corsi di formazione on-line che vengono offerti gratuitamente da IFEL o da ditte specializzate nella consulenza specifica quali per esempio Maggioli; Ogni responsabile di Area valuterà, anche su impulso del dipendente, quale sia la formazione più appropriata da autorizzare. L'Ente non ha adottato formali piani di formazione annuali.

Inoltre è stato istituito l'Ufficio Associato del Contenzioso di Reggio Emilia, al quale tutti i Comuni hanno una convenzione in essere per la consulenza tributaria, forniscono materiale o organizzano giornate di formazione sulle novità normative. In caso di modifiche o acquisti di software gestionali per i tributi si dovranno prevedere giornate di aggiornamento al fine di una corretta utilizzazione dei medesimi. Al momento, il personale dipendente dell'Ente non ha richiesto permessi per il diritto allo studio o altre politiche di conciliazione.

### **Piano Triennale Azioni Positive 2023-2025**

La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", i decreti legislativi 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" del 1° aprile 2006 n. 198, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". In linea con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune e l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

### **Analisi della situazione**

DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FABBRICO dati al 31/12/2022

PERSONALE IN SERVIZIO 23

di cui Uomini 6  
Donne 17

Le posizioni di Responsabilità e/o incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 al 31 dicembre 2021 sono affidate a:

- n. 3 donne
- n. 1 uomo

E' presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro in quanto nell'Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario base nonché, per dipendenti part time, articolazioni orarie condivise.

Si riporta altresì la situazione del personale per età anagrafica e per titolo di studio, come da tabelle del conto annuale del 2021 seguenti:

Per le Posizioni di Responsabilità e/o incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 si rileva così distribuita:

- Incarichi Dirigenziali: n.0
- Posizioni organizzative: n. 3 di cui Uomini n.1 e Donne n.2

Occorre inoltre rilevare che è già presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro in quanto nell'Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario base nonché, per dipendenti part time, articolazioni orarie condivise. Si riporta altresì la situazione del personale per età anagrafica e per titolo di studio, come da tabelle del conto annuale del 2021 seguenti:

Tabella età anagrafica

	Età anagrafica da 18 a 34 anni		Età anagrafica da 35 a 44 anni		Età anagrafica da 45 a 54 anni		Età anagrafica 55 Anni e oltre	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale n.23								
Suddiviso per età	1	1	2	4	1	6	2	6

Tabella titolo di studio

	Fino alla licenza media superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale n.23				
Suddiviso per titolo di studio	4	9	2	8

#### Obiettivi del Piano Triennale delle azioni positive

Gli obiettivi che il Comune di Fabbrico si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- o continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- o promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- o favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- o favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- o Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- o tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;



- o garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- o ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- o sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione

#### Azioni positive

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

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, compatibilmente con le esigenze di servizio, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
7. Adesione al progetto dell'Inps denominato "Valore PA" per la realizzazione di interventi formativi per i dipendenti dell'Ente interamente finanziati dall'istituto previdenziale (corsi di 40 o 50 ore pro capite), garantendo la medesima opportunità formativa ai/alle lavoratori/lavoratrici;
8. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, con divisione dei ruoli e compiti, del monitoraggio degli stessi e delle eventuali criticità;
9. Favorire attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.
10. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
11. creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Durata del Piano e pubblicazione.

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

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

#### **4. MONITORAGGIO**

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

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

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

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