



# **Comune di Gaggiano**

(Città Metropolitana di Milano)

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

(art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 21.03.2024

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'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", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, deve essere aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati: o al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale o allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali o e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti del Piano, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse

ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di GAGGIANO

Indirizzo: Via Roma, 36

Codice fiscale: 82001390150

Sindaco: Sergio Perfetti

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 40

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 9410

Telefono: 029089921

Sito internet: <https://www.comune.gaggiano.mi.it/>

E-mail: [comune@comune.gaggiano.mi.it](mailto:comune@comune.gaggiano.mi.it)

PEC: [comune.gaggiano@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.gaggiano@pec.regione.lombardia.it)

## **1.1 CHI SIAMO**

### **IDENTITÀ E MISSIONE**

Il Comune di Gaggiano è un comune italiano di 9410 abitanti (al 31.12.2023) della città Metropolitana di Milano; è un ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune persegue le seguenti finalità istituzionali:

1. promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della comunità ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.
2. ricerca la collaborazione e la cooperazione con altri soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione dei singoli cittadini, delle associazioni e delle forze sociali ed economiche all'attività amministrativa
3. In particolare il Comune ispira la sua azione ai seguenti principi:
  - Rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono l'effettivo sviluppo della persona umana e l'uguaglianza degli individui;
  - Promozione di una cultura di pace e cooperazione internazionale e di integrazione razziale;
  - Tutela attiva della persona improntata alla solidarietà sociale, in collaborazione con le associazioni di volontariato e nel quadro di un sistema integrato di sicurezza sociale;
  - Superamento di ogni discriminazione tra i sessi, anche tramite la promozione di iniziative che assicurino condizioni di pari opportunità;
  - Recupero, tutela e valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche, culturali e delle tradizioni locali;
  - Promozione delle attività culturali, sportive e del tempo libero della popolazione, con particolare riguardo alle attività di socializzazione giovanile ed anziana;
  - Promozione della funzione sociale della iniziativa economica, anche attraverso il sostegno a forme di associazionismo e cooperazione che garantiscano il superamento degli squilibri economici, sociali e territoriale.

## **1.1. COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI**

Per il perseguimento delle proprie finalità il Comune di Gaggiano svolge le seguenti funzioni:

- l'organizzazione generale dell'amministrazione, la gestione finanziaria, quella contabile e di controllo;
- l'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- il catasto, a eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- le attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile, e di coordinamento dei primi soccorsi;
- l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio, smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- la progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali e l'erogazione delle relative prestazioni ai cittadini;

- l'edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle Province e delle Città metropolitane, con relativa organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- la polizia municipale e la polizia amministrativa locale;
- la tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e i compiti in materia di servizi anagrafici, nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- i servizi in materia statistica.

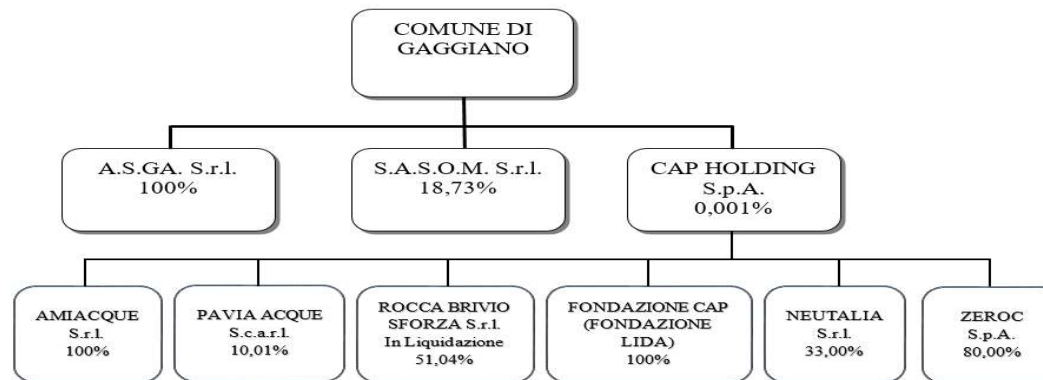
A tali funzioni fondamentali si aggiungono le funzioni trasferite dalla Regione Lombardia.

Per lo svolgimento delle funzioni assegnategli il Comune ha suddiviso le attività su 7 settori, così come stabilito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28/2021:

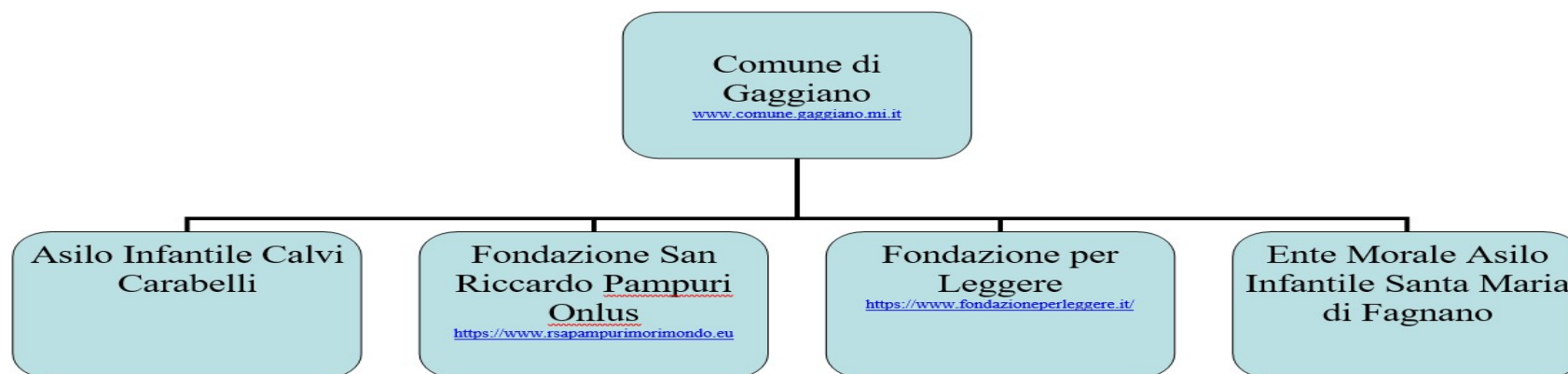
SETTORE ISTITUZIONALE  
 SETTORE SOCIALE  
 SETTORE EDUCATIVO SCOLASTICO  
 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO  
 SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO - URBANISTICA ED EDILIZIA  
 SETTORE LAVORI PUBBLICI  
 SETTORE PERSONALE - SISTEMI INFORMATIVI - AFFARI GENERALI -

Il Comune di Gaggiano inoltre per la sua mission si avvale altresì di n. 3 Società Capofila Partecipate e n. 4 Organismi Partecipati come di seguito indicato:

**Grafico delle partecipazioni societarie del Comune di Gaggiano**



## RAPPRESENTAZIONE GRAFICA ENTI DI DIRITTO PRIVATO



## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 DM Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze sottoscritto il 30/6/2022 in quanto l'Amministrazione comunale di Gaggiano ha meno di 50 dipendenti.

### 2.2 PERFORMANCE

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente. La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano inoltre le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Per il principio di autonomia organizzativa sancito dalla Costituzione agli articoli 114 e seguenti, Regioni ed enti locali, sono tenuti ad adeguare i loro ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione

delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza Unificata. Si tratta delle norme relative ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, ai requisiti degli obiettivi, al sistema e agli ambiti di misurazione e valutazione della performance, alle previsioni per le quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando e aggiornando, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La performance nel Comune di Gaggiano si sviluppa attraverso un ciclo di gestione annuale, come previsto dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La valutazione e misurazione della performance di tutti i responsabili di settore ed i dipendenti dell'ente viene riferita alla:

- Performance a livello di ente;
- Stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico-amministrativo;
- Livello medio di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative (performance organizzativa di settore) e degli esiti della complessiva verifica sul sistema degli indicatori (valutazione grado di soddisfazione dell'utenza desunto dalle indagini di gradimento effettuate nell'anno sulla base del Piano per il controllo della qualità dei servizi comunali, valutazione del trend di alcuni indicatori di bilancio, valutazione del trend di alcuni indicatori di gestione);
- Performance organizzativa;
- Realizzazione degli obiettivi del Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance;
- Performance individuale;
- Comportamenti/competenze.

Vengono valutati competenze/comportamenti ritenuti rilevanti per i diversi profili riportati in schede di valutazione individuali diverse per PO e Dipendenti. La performance complessiva di ciascun dipendente deriva quindi dalla valutazione delle componenti sopra riportate. Il ciclo di gestione della performance prende quindi avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

La funzione politico-amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.



Gli obiettivi di gestione costituiscono quindi il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto. Gli obiettivi di gestione sono rappresentati secondo i Centri di responsabilità che emergono dalla struttura organizzativa dell'Ente vigente. Gli obiettivi in materia di anticorruzione, trasparenza e controlli, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance. Uno specifico rilievo assume il costante aggiornamento di dati e informazioni previsti dalle norme sulla trasparenza amministrativa, anche in funzione di miglioramento dei servizi al cittadino.

Il comune di Gaggiano ha adottato il piano delle performance per il triennio 2024-2026 assegnando gli obiettivi per il periodo di riferimento, validati dall'OIV come da verbale n. 1 del 15 marzo 2024 **(cfr.allegato 1)**

### **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132**

Si richiama integralmente quanto inserito nella medesima sotto sezione del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30.03.2023, in quanto, come previsto dal PNA 2022 le Amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, come nel caso del Comune di Gaggiano, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; o non siano stati modificati gli obiettivi strategici, come confermato espressamente nella deliberazione di approvazione del presente Piano 2024-2026.

## **SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 10.02.2021, l'amministrazione ha definito il proprio assetto organizzativo articolato su 7 settori come segue:

SETTORE ISTITUZIONALE

SETTORE SOCIALE

SETTORE EDUCATIVO SCOLASTICO

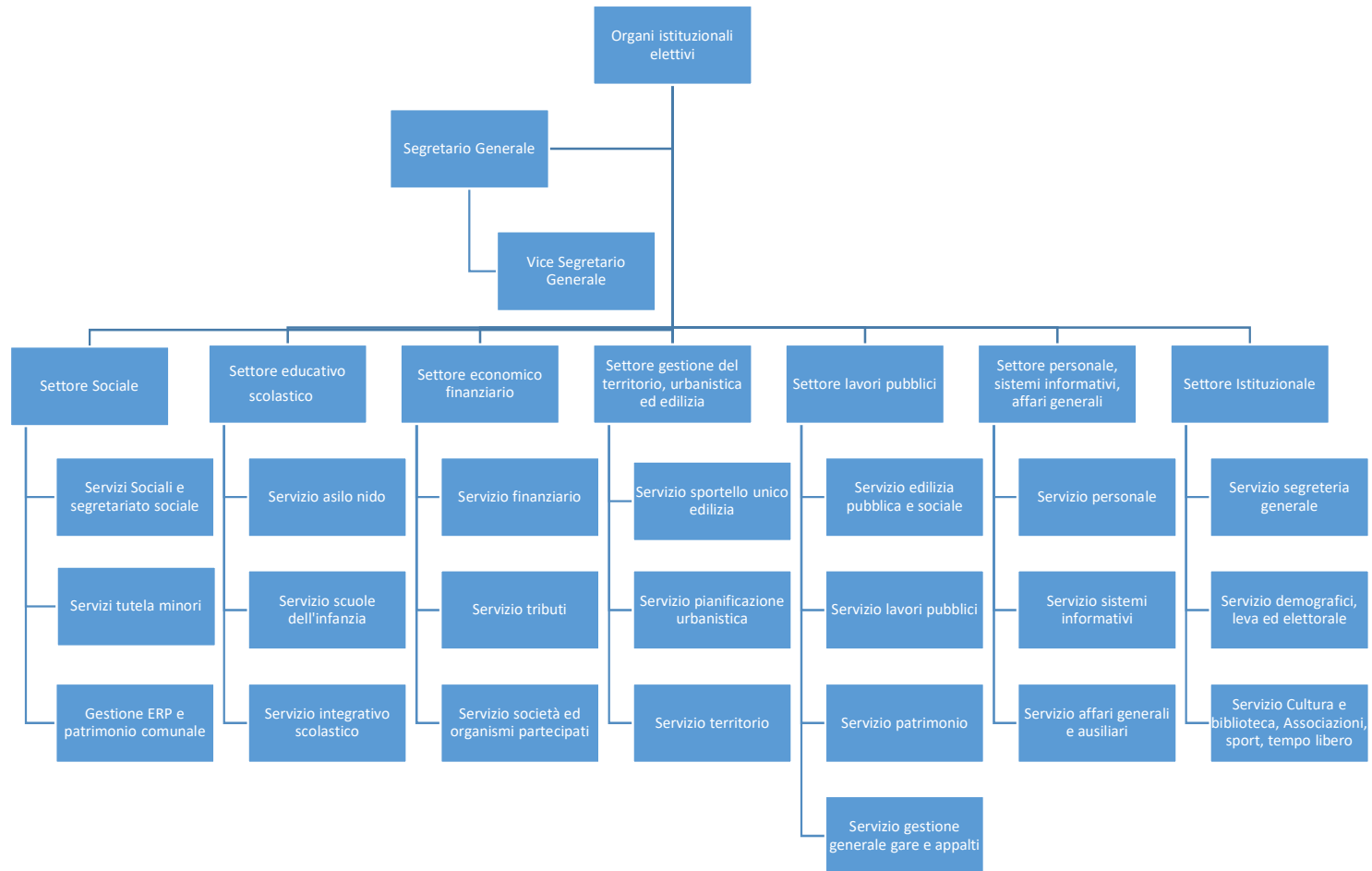
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO - URBANISTICA ED EDILIZIA

SETTORE LAVORI PUBBLICI  
SETTORE PERSONALE - SISTEMI INFORMATIVI - AFFARI GENERALI

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 10.02.2021 è stata rideterminata la dotazione organica come segue:

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA – ORGANIGRAMMA**



<b>SETTORE</b>	<b>SERVIZI</b>	<b>ATTIVITA' FUNZIONI OMOGENEE</b>
<b>ISTITUZIONALE</b>	SEGRETERIA GENERALE  DEMOGRAFICI LEVA ED ELETTORALI  CULTURA- BIBLIOTECA -SPORT- TURISMO- ASSOCIAZIONI- TEMPO LIBERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concessioni cimiteriali</li> <li>○ Gestione assicurazioni e sinistri</li> </ul>

<b>SOCIALE</b>	<p>SERVIZIO SOCIALE E SEGRETARIATO SOCIALE</p> <p>SERVIZIO TUTELA MINORI</p> <p>SERVIZIO ASSEGNAZIONE ERP E IMMOBILI COMUNALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rapporti con enti esterni (Regione Lombardia, Città Metropolitana di Milano, ATS, Ufficio di Piano, INPS)</li> <li>○ Rapporti con il terzo settore e altri soggetti senza scopo di lucro</li> <li>○ Interventi in ambito di famiglia, minori, disabili, anziani, tossicodipendenti, altre dipendenze, indigenti, ex detenuti, stranieri</li> <li>○ Interventi di sostegno al reddito (Reddito unico di cittadinanza, contributi sociali)</li> <li>○ Controllo concessioni sociali comunali (Centro diurno Integrativo e alloggi protetti)</li> <li>○ Interventi d'urgenza in ambito minori</li> <li>○ Rapporti con il Tribunale dei Minorenni</li> <li>○ Assegnazione immobili ERP e immobili (esclusi terreni)</li> <li>○ Gestione assegnazioni e rapporti con l'amministratore degli immobili</li> <li>○ Contratti d'affitto</li> <li>○ Recupero morosità</li> </ul>
<b>EDUCATIVO/SCOLASTICO</b>	<p>SCUOLE DELL'INFANZIA SERVIZI SCOLASTICI ASILO NIDO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Convenzione Calvi Carabelli</li> <li>○ Borsa di studio Daccò</li> <li>○ Assistenza al trasporto alunni</li> <li>○ Assistenza educativa</li> <li>○ Gestione /controllo servizio mensa scolastica e personale comunale</li> </ul>

<p><b>ECONOMICO FINANZIARIO</b></p>	<p>FINANZIARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programmazione dell'Ente (DUP, Bilancio, PEG, Rendiconto, Bilancio consolidato, Variazioni di bilancio, indicatori di bilancio)</li> <li>○ Gestione riscossioni e pagamenti</li> <li>○ Gestioni mutui e prestiti</li> <li>○ Gestione IVA e IRAP</li> <li>○ Gestione personale (parte economica)</li> <li>○ Rapporti con il Tesoriere Comunale</li> <li>○ Controllo di gestione</li> </ul>
	<p>TRIBUTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestione ordinaria tributi (IMU, Canone Unico, TARI)</li> <li>○ Gestione recupero evasione ed elusione anni precedenti</li> <li>○ Supporto ai contribuenti</li> </ul>
	<p>SERVIZIO SOCIETA' ED ORGANISMI PARTECIPATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestione piani di razionalizzazione e revisione Società</li> <li>○ Controllo bilanci società e organismi partecipati</li> </ul>

**GESTIONE DEL TERRITORIO  
URBANISTICA ED EDILIZIA**

SPORTELLO UNICO  
EDILIZIA

- Controllo iter presentazione pratiche edilizie
- Controllo opere di urbanizzazione e convenzione
- Controllo e verifica cantieri
- Raccordo con sportello unico attività produttive "Unione dei Fontanili
- Toponomastica, ISTAT
- Catasto - SIGIT
- Ambiente – Vas autorità procedente
- Bonifiche, rapporti con enti ARPA, AST Città Metropolitana
  
- Adeguamento strumenti urbanistici, osservazioni e varianti normative
- Viabilità sovracomunale

PIANIFICAZIONE  
URBANISTICA

- SASOM
- ASGA
- Alienazione e affitti patrimonio immobiliare comunale
- Trasporti
- Idoneità alloggiative

TERRITORIO

<p style="text-align: center;"><b>LAVORI PUBBLICI</b></p>	<p>EDILIZIA PUBBLICA E SOCIALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Municipio</li> <li>○ Centri sportivi</li> <li>○ Sede Unione</li> <li>○ Scuole</li> <li>○ Cimiteri</li> <li>○ Alloggi ERP</li> <li>○ Centri Socio-Sanitari</li> <li>○ Centro anziani/alloggi protetti</li> <li>○ Patrimonio confiscato</li> </ul>
	<p>LAVORI PUBBLICI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Progetti – PPP</li> <li>○ Controllo esecuzione lavori – Direzione lavori – Contabilità – Collaudi – Comunicazione e verifica banche dati</li> <li>○ Gestione gare appalti</li> <li>○ Richiesta e gestione contributi</li> <li>○ Rete ciclabile mobilità dolce</li> <li>○ Autorizzazione manomissione suolo pubblico</li> <li>○ Viabilità e ponti</li> <li>○ Enti gestori pubblici servizi (ENEL – ENEL SOLE - Capholding/Amiacque – Consorzio Villorresi – Telecomunicazioni)</li> <li>○ Ambiente – Vas autorità competente</li> </ul>
	<p>PATRIMONIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Edilizia Pubblica</li> <li>○ Edilizia sociale</li> <li>○ Fascicolo immobili – certificati e sicurezza</li> <li>○ Gestione cimitero</li> <li>○ Gestione impianti termici Contratto Evolve</li> <li>○ Nomina terzo responsabile per impianti termici – Esclusi dal precedente punto</li> <li>○ Manutenzione mezzi</li> <li>○ Gestione verde pubblico – Parchi, aree verdi, potature e taglio erba</li> <li>○ Estintori , manichette e naspi</li> <li>○ Ascensori e piattaforme</li> <li>○ Fontane</li> <li>○ Impianti messa a terra</li> <li>○ Servizio Spurghi</li> <li>○ Derattizzazione e disinfestazione</li> <li>○ Acquisto materiale di consumo</li> <li>○ Allestimento manifestazioni</li> <li>○ Strutture mobili</li> </ul>

	<p>GESTIONE GENERALE GARE E APPALTI</p>	
<p><b>PERSONALE</b> <b>SISTEMI INFORMATIVI</b> <b>AFFARI GENERALI</b></p>	<p>PERSONALE</p> <p>SISTEMI INFORMATIVI</p> <p>AFFARI GENERALI E AUSILIARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestione giuridica del personale</li> <li>○ Assunzioni, cessazioni, progressioni orizzontali</li> <li>○ Relazioni sindacali</li> <li>○ Applicazione CCNL, Contratto decentrato</li> <li>○ Predisposizione trasmissione relazione e conto annuale del personale</li> <li>○ Adempimenti INAIL,INPS...</li>   <li>○ Sviluppo, mantenimento e coordinamento Sistemi Informativi</li> </ul>



### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA (AGILE E DA REMOTO)**

Si richiama integralmente quanto inserito nella medesima sotto sezione del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30.03.2023 posto che il comune di Gaggiano ha predisposto il proprio regolamento che disciplina tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, oggetto di confronto sindacale ex art. 5 del CCNL 2019-2021. In chiave maggiormente strutturata sono già state altresì individuate le modalità attuative del lavoro agile, prevedendolo per le attività che possono essere svolte in modalità agile e garantendo che i/le dipendenti che lo svolgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della propria professionalità e della progressione di carriera, e definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente sia nelle loro forme associative

#### **Mappatura delle attività dell'ente con riferimento al lavoro a distanza**

Con circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, a ciascuna amministrazione fu chiesto di effettuare la mappatura delle attività svolgibili in modalità di lavoro agile. La macro-struttura del Comune di Gaggiano consiste di sette settori. Sono state individuate, con riferimento all'intero ente, le singole attività smartizzabili per l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile".

Ciascun Responsabile ha individuato, all'interno del proprio settore di riferimento, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero compatibili, anche parzialmente, con il lavoro agile.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (FTFP) – AGGIORNAMENTO NOV. 2023**

Con Deliberazione di Giunta comunale n. del 09 novembre 2023 è stata aggiornata la presente sottosezione relativa al Piano Triennale dei fabbisogni di personale che di seguito si riporta e per la quale non vengono apportate in questa sede ulteriori aggiornamenti.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (le assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001);
- artt. 30-36 del d.lgs. 165/2001.

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 42 unità di personale

*di cui:*

n. 2 a tempo determinato

*di cui*

n. 5 a tempo parziale

		<p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 8 categoria Area dei Funzionari EQ  <i>così articolate:</i>  n. 1 con profilo di Funzionario;  n. 7 con profilo di Funzionario Elevata qualificazione di cui 1 con contratto a termine;</p> <p>n. 23 categoria Istruttori Amministrativi “Area degli Istruttori”  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 4 categoria degli Operatori Esperti  n. 6 categoria degli Operatori</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato come da prospetto in calce</b></p> <p>In merito ai parametri da considerare per quanto di interesse in riferimento agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) emerge, come da prospetto riportato in calce, che il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti è pari al 24,58% (primo valore di soglia).</p> <p>Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</p>

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023/2024

Come evidenziato dal prospetto, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023/2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 194.505,60, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo di Euro 2.254.239,71.

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020.

Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, alla luce, come si si dirà del *trend* delle cessazioni previste nell'anno in corso che origineranno un risparmio di spesa.

#### **verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo).

**verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

**verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Gaggiano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**stima del trend delle cessazioni**

Alla data del presente aggiornamento (novembre 2023), si sono verificate le seguenti cessazioni di personale:

- n.1 Funzionario EQ
- n. 1 Istruttore Amministrativo

Al 31/12/2023 con decorrenza 1 gennaio 2024 si verificherà una ulteriore cessazione nell'Area degli Istruttori”

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

### **stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

A causa dei collocamenti in quiescenza ed al trasferimento di un dipendente presso altre amministrazioni alcuni Settori dell'Ente risultano in forte carenza di personale ai quali dovrà necessariamente farsi fronte non solo programmando future assunzioni. Si intende, pertanto, programmare nell'anno 2024 nuove assunzioni oltre quelle già previste nell'apposta sezione del PIAO già precedentemente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 30.03.2023.

Tenuto conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente al fine di garantire i servizi e il raggiungimento degli obiettivi orientati alla creazione di valore pubblico:

- L'ufficio Affari Generali/Segreteria Generale, necessita di 1 unità per implementazione di personale a supporto in ragione del trasferimento di una dipendente. Si ritiene conseguentemente di procedere all'assunzione di n. 1 unità aggiuntiva, inquadrata nell'area degli Istruttori (Costo stimato: 32.500,00 €/annui);

- Il Settore Finanziario, necessita di implementazione di personale a supporto. Si ritiene conseguentemente di procedere all'assunzione, di n. 1 unità aggiuntiva, inquadrata nell'Area degli Istruttori (Costo stimato: 32.500,00 €/annui);

- Il Settore Servizi Sociali, tenuto conto che è costituito da una sola risorsa a tempo determinato, necessita di integrazione di personale con la qualifica di Istruttore Amministrativo "Area degli Istruttori". Si ritiene conseguentemente di procedere all'assunzione di n. 1 unità aggiuntiva, inquadrata nell'area degli Istruttori, alla dotazione organica del predetto Settore (Costo stimato: 32.500,00 €/annui).

Pertanto, in ragione dei dati di cui al richiamato prospetto, si potrà provvedere alla loro assunzione.

- A decorrere dal mese di novembre 2023, al fine di fornire supporto per il settore Lavori Pubblici, che allo stato si trova in carenza di personale che abbia competenze nella gestione dei progetti finanziati con fondi PNRR, vi è la possibilità di assumere mediante forme di lavoro flessibile e part-time ovvero mediante l'istituto dello scavalco in eccedenza, fino a n. 2 unità.

		<p style="text-align: center;"><b>certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 19/10/2023 (prot. 13517 del 19/10/2023).</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra settori:</b> Non si ritiene di procedere alla copertura dei posti dichiarati nel fabbisogno mediante modifiche alla distribuzione del personale tra i Settori.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> Si ritiene di procedere alla copertura dei 3 posti sopra indicati senza dare luogo a procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001 avvalendosi delle facoltà espressamente previste dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019. Pertanto si darà luogo a tali assunzioni mediante scorrimento delle due graduatorie attive presso l'ente: per l'assunzione di una unità da destinare ai servizi sociali potrà utilizzare la graduatoria relativa al concorso bandito nell'anno 2022 per Istruttori Amministrativi.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: -</b></p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera: 2</b> Tenuto conto altresì delle competenze maturate da personale inquadrato nell' "Area degli Istruttori" si prevede la possibilità per l'ente di effettuare nell'anno 2024 n. 2 progressioni verticali dall' "Area degli Istruttori" all' "Area dei Funzionari ed EQ"</p> <p><b>e) possibili assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: 1</b></p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non vi è personale da stabilizzare</b></p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> <b>b) Restano ferme le previsioni di cui al PIAO approvato con D.G.C. n. 29 del 30.03.2023.</b></p>

		<p><b>c) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</b> Restano ferme le previsioni di cui al PIAO approvato con D.G.C. n. 29 del 30.03.2023</p> <p><b>d) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Restano ferme le previsioni di cui al PIAO approvato con D.G.C n. 29 del 30.03.2023</p> <p><b>e) obiettivi e risultati attesi della formazione:</b> Restano ferme le previsioni di cui al PIAO approvato con D.G.C. n. 29 del 30.03.2023</p>
--	--	---



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2024 - 2026**

Art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

### **A. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IL QUADRO DI RIFERIMENTO**

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” con cui nell’ottica della strategia europea 2020 viene focalizzata l’attenzione oltre che sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche sul tema di conciliazione dei temi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, dando così indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il comune di Gaggiano armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale con aggiornamento annuale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente. Tale strumento viene condiviso, non solo a livello formale, con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” nominato con Decreto del Presidente n. 476 del 22/05/2018.

#### **SITUAZIONE ATTUALE**

Il personale in servizio al 31.12.2023, oltre al Segretario Generale, è di 38 unità, compresi i Responsabili di settore, di cui n. 20 donne. Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell’art. 8, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale.

La dotazione organica dell’Ente prevede:

<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTI IN DOTAZIONE</b>	<b>POSTI COPERTI</b>
Area Funzionari/EQ	9	7
Istruttori Amministrativi Area Istruttori	29	21
Area Operatori Esperti	11	8
Area degli Operatori	2	2
<b>Totali</b>	<b>51</b>	<b>38</b>

Di seguito si riporta la ripartizione di genere del personale in servizio suddiviso per:  
 Categoria di inquadramento, Tipologia del rapporto di lavoro, Anzianità di servizio e per Titolo di studio.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' E TIPO PRESENZA

Classi eta / Inquadramento	Uomini					Donne					Totali
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	
Area Funzionari EQ			2	1	1				3		7
Area degli Istruttori			4	2	1		1	6	8		21
Area Operatori Esperti				4					4		8
Area Operatori				2							2
<b>Totali</b>			6	8	2		1	6	15		38
Tot uomini 16										Tot donne 22	
			10,52%	21,05%	5,26%		2,63%	15,78%	42,10%		100%

ANZIANITA' DI PER GENERE	Classi eta / TIPO PRESENZA	Uomini					Donne					Totali	SERVIZIO PER ETA' E
		<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	>30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		
	Tempo pieno		2	4	6	2		2	5	12		33	
	Part-Time >=50%				2				1	2		5	
	Part-Time < 50%												
	<b>Totali</b>		2	4	8	2		2	6	14		38	
	Classi eta / PERMANE NZA NEL PROFILO	Uomini					Donne						

	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot		<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	
Inferiore a 3 anni		2	1			3			2		1		3	
Tra 3 e 5 anni			1			1			1				1	
Tra 5 e 10 anni						1				1	2		3	
Superiore a 10 anni			2	8	1	11				6	9		15	
Totale		2	3	8	1	16			3	6	13		22	

TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Inferiore al Diploma superiore	7	50,00%	5	21,74%	12	32,43%
Diploma di scuola superiore	5	35,71%	12	65,22%	17	54,05%
Laurea	4	14,29%	5	13,04%	9	13,51%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	16		22		38	

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio di ruolo a tempo indeterminato presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne alla data . La situazione dell'organico dell'Ente evidenzia una consistente presenza femminile con un rapporto del 60,52% del totale del personale.

Totale dipendenti	Di cui donne
38	22

Suddivisione per categoria professionale

	Funzionari E/Q	Area Istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	Totale
Donne	3	16	3		22
Uomini	4	6	4	2	16

Da quanto sopra si constata che l'organico dell'Ente non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Inoltre, la percentuale di donne appartenenti alla cat. D sul totale dei dipendenti di ruolo inquadrati nella categoria è pari al 50%:

Totale dipendenti ex Cat. D oggi area funzionari EQ	Di cui donne	Percentuale
7	3	42.8%

Per facilitare la conciliazione del ruolo familiare con quello professionale il Comune favorisce anche i rapporti di lavoro part-time. infatti, se si considera il numero di dipendenti a tempo parziale rispetto al numero complessivo delle dipendenti, si rileva una percentuale pari al 21%

Considerando i dipendenti part-time:

Dipendenti a part-time	Di cui donne	Percentuale
5	3	60%

Da quanto sopra il piano continuerà ad essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, mantenere iniziative già intraprese a riguardo delle politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Non sussistono ostacoli allo sviluppo di carriera e discriminazioni alle donne anche con funzioni apicali e/o incaricate di posizioni organizzative, che rientrano dalla maternità o per assistere un familiare, in quanto l'Ente, per favorire la conciliazione delle esigenze o necessità familiari, in presenza di condizioni ammissibili, oggettive e motivate, con le esigenze organizzative, è disponibile ad ampliare la possibilità di fruire di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

Il Comune si impegna ad evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti che integrino mobbing.

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Per quanto finora esposto, l'Amministrazione comunale si impegna a sostenere le azioni volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di intervento:

- a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- b) promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- c) promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- d) garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

## **B. PROGETTI ATTUATI NEL 2023**

- Commissioni di concorso – Mantenimento del trend attuato per gli anni precedente. Nel corso dell'anno 2023 è stata prevista la costituzione di una commissione per pubblico concorso bandito dall'ente, costituita da 2 donne su 3 componenti. Gli stessi componenti sono stati previsti per la valutazione finalizzata ad una progressione verticale di una dipendente donna addetta all'ufficio anagrafe dalla ex categoria B alla categoria degli Istruttori Amministrativi, area degli istruttori secondo la nuova classificazione professionale del CCNL 2019-2021.
- Formazione ed aggiornamento professionale - E' stata eseguita sia formazione obbligatoria che non, in presenza e da remoto. A tal fine, come previsto nel piano di formazione triennale il comune di Gaggiano si è avvalso della collaborazione annuale di Maggioli Formazione e Upel Milano, garantendo giornate di formazione per aggiornamenti normativi e professionali a cui hanno partecipato n. 20 dipendenti di cui n. 12 donne.
- Sviluppo di carriera e professionalità  
Sono state effettuate n. 7 progressioni orizzontali di cui 5 donne e 2 uomini.
- Gestione del part-time Continuano a beneficiare di prestazioni part-time 3 donne e 2 uomini.
- Benessere organizzativo del personale - Al fine di favorire il senso di appartenenza all'organizzazione e il sentimento di autorealizzazione sono state effettuate riunioni tendenti all'ascolto di eventuali problematiche nonché alla proposizione di misure atte a migliorare il contesto interno. Sono emerse pochissime criticità e sono stati condivisi i valori dell'organizzazione e gli elementi di pieno equilibrio tra vita privata e lavoro. Gli incontri effettuati hanno anche permesso di migliorare le relazioni interpersonali tra i colleghi. Sono stati gestiti positivamente conflitti mediante l'ascolto e la negoziazione. Inoltre al fine di conciliare il tempo lavoro con le responsabilità familiari, anche nell'anno 2023 sono stati concessi orari flessibili in entrata volti a favorire le dipendenti che hanno la necessità di accompagnare a scuola i figli in età scolare. Sono stati concessi permessi per la cura degli stessi e consentita l'entrata anche oltre l'orario flessibile già previsto.
- Prevenzione mobbing La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'Amministrazione, perseguito anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel codice di comportamento adottato. E' stata altresì adottata una pratica informativa far prendere coscienza dei danni che il mobbing può provocare, in modo da riconoscere il fenomeno.

## **C. MANTENIMENTO E PROGETTI**



• Commissioni di concorso - Assegnazione di posti- Non esistono possibilità per il comune di Gaggiano di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso o che sia messa in atto qualsiasi altra forma di discriminazione, per cui in caso di parità di requisiti, i titoli preferenziali utilizzati sono solo quelli previsti dalla normativa sui concorsi pubblici in vigore al momento della pubblicizzazione.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune di Gaggiano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Inoltre, si impegna ad assicurare che il ruolo del/della dipendente di cura nella famiglia non possa in alcun modo costituire un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

• Formazione ed aggiornamento professionale – Si conferma la formazione programmata come per gli anni precedenti. Le azioni formative dovranno tener conto, inoltre, delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, utilizzando anche le opportunità della formazione a distanza (FAD) compatibile con le attività di smart working.

• Sviluppo di carriera e professionalità

Sono state effettuate n. 7 progressioni orizzontali di cui 5 donne e 2 uomini.

• Gestione del part-time Continuano a beneficiare di prestazioni part-time 3 donne e 2 uomini.

• Benessere organizzativo del personale - Al fine di favorire il senso di appartenenza all'organizzazione e il sentimento di autorealizzazione sono state effettuate riunioni tendenti all'ascolto di eventuali problematiche nonché alla proposizione di misure atte a migliorare il contesto interno. Sono emerse pochissime criticità e sono stati condivisi i valori dell'organizzazione e gli elementi di pieno equilibrio tra vita privata e lavoro. Gli incontri effettuati hanno anche permesso di migliorare le relazioni interpersonali tra i colleghi. Sono stati gestiti positivamente conflitti mediante l'ascolto e la negoziazione. Inoltre al fine di conciliare il tempo lavoro con le responsabilità familiari, anche nell'anno 2023 sono stati concessi orari flessibili in entrata volti a favorire le dipendenti che hanno la necessità di accompagnare a scuola i figli in età scolare. Sono stati concessi permessi per la cura degli stessi e consentita l'entrata anche oltre l'orario flessibile già previsto. Il comune di Gaggiano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, tra l'altro attraverso la "flessibilità oraria maggiorata" approvata con accordo decentrato e con il telelavoro per particolari esigenze familiari. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 ss.mm.ii.

Il comune di Gaggiano si impegna a promuovere attività di armonizzazione e impulso alle azioni di conciliazione vita-lavoro attraverso il consolidamento e la salvaguardia degli strumenti esistenti, quali la flessibilità oraria e lo smart working anche nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa. Il comune di Gaggiano, si impegna a promuovere l'implementazione e valorizzazione dei principi della conciliazione vita-lavoro in sede di contrattazione decentrata

- **Prevenzione mobbing** La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'Amministrazione, perseguito anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel codice di comportamento adottato. E' stata altresì adottata una politica informativa finalizzata a far prendere coscienza dei danni che il mobbing può provocare, in modo da riconoscere il fenomeno. Si prevede l'introduzione di validi strumenti quali: stipula specifica di accordi, codici di condotta, e persistenza sulla corretta informazione sulla tematica.

#### **D. DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di approvazione e sarà pubblicato sul sito dell'Ente.

Esso potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento.

Il Comune di Gaggiano si impegna all'attuazione del "programma di azioni positive", così come disposto dagli artt. 7, comma 1, e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, riservandosi la possibilità di procedere eventualmente ad integrare lo stesso nel corso del triennio.

#### **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALL. 1 OBIETTIVI PERFORMANCE anno 2024

ALL. 2 Verbale validazione OIV