

Comune di Castelmasa

P.I.A.O.

***Piano integrato di attività' e organizzazione
semplificato
2024- 2025- 2026***

INDICE

Premessa Generale	Pag. 3
Quadro normativo generale del PIAO	Pag. 4
Sezioni di programmazione	Pag. 6
1. Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Pag. 6
2. Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	Pag. 7
2. Sezione 2 – Sottosezione 2.1 Valore pubblico	Pag. 7
2. Sezione 2 – Sottosezione 2.2 Performance	Pag. 7
2. Sezione 2 – Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Pag. 9
3. Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	Pag. 10
3. Sezione 3 – Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa	Pag. 10
3. Sezione 3 – Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Pag. 17
3. Sezione 3 – Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Pag. 29

PREMESSA GENERALE

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 - “*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 con modificazioni dalla Legge n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'articolo 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, quale **documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione**, tra i quali:

- ~ il Piano dei fabbisogni di personale e Piano delle azioni concrete;
- ~ il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali;
- ~ il Piano delle performance;
- ~ il Piano di Prevenzione della Corruzione;
- ~ il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- ~ il Piano di Azioni positive.

Con il PIAO il legislatore ha inteso **riordinare il complesso sistema programmatico** delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria finalizzata ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa, rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il D.M. 30.06.2022, del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, regola il contenuto e le finalità del PIAO, riporta le indicazioni di un “*Piano-tipo*”, definisce le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, e delinea la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di **valore pubblico**.

Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per **valore pubblico in senso stretto** si intende l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini...**mentre in accezione ampia il valore pubblico** è un volano per mettere a sistema le performance di un ente governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/out come.

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa, infatti, trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Il PIAO è formato da SEZIONI DI PROGRAMMAZIONE e ciascuna di esse da SOTTOSEZIONI: performance, della trasparenza, pianificazione e gestione degli organici, adeguamento dei modelli organizzativi e di lavoro, valorizzazione della parità di genere.

La norma, quindi, identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi:

- ~ qualità e trasparenza;
- ~ semplificazione e reingegnerizzazione dei processi;
- ~ trasparenza e contrasto alla corruzione;
- ~ piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;

~ strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni fornite dal D.M. 30.06.2022.

QUADRO NORMATIVO GENERALE DEL PIAO

L'art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del citato D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

1. 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, **le pubbliche amministrazioni**, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, **con più' di cinquanta dipendenti**, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha **durata triennale**, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) 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 inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) 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;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo **pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno** nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**

Il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, all'articolo 1, individua gli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (**Piano delle azioni concrete**) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali**, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, **tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.**

3. **Le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con non più di cinquanta dipendenti** sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

Il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 30.06.2022:

- ~ **definisce il contenuto** del Piano integrato di attività e organizzazione
- ~ **definisce le modalità semplificate** per l'adozione da parte delle **P.A. con meno di 50 dipendenti**
- ~ **redige lo schema** e struttura e le **modalità redazionali** del Piano, secondo l'allegato al D.M.

SEZIONI DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune con codice	C207
Responsabile	Petrella Luigi
Titolo Responsabile	Sindaco
Sito istituzionale	www.comune.castelmasa.ro.it
Indirizzo	Piazza Vittorio Veneto,1 – Visualizza Mappa
Codice IPA	c_c207
Data accreditamento	01/06/2010
Codice fiscale	00192730299
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Indirizzo PEC	comune.castelmasa@pec.it
Altra mail	protocollo@comune.castelmasa.ro.it
Telefono	0425/846711

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Comune di Castelmasa non è tenuto a compilare la sezione 2.1 Valore pubblico in quanto la sezione è obbligatoria per gli enti con più di 50 dipendenti. Si rinvia comunque a quanto stabilito nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, confermato in sede di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione n. 29 del 19/12/2023.

SOTTOSEZIONE

2.2 Performance

Il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relative ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” di cui al D.P.R. 24.6.2022, n. 81 ha disposto all’art. 1 la soppressione del terzo periodo del comma 3 bis dell’art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. (Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG) e ha inoltre previsto all’art. 2 che per gli enti locali di cui all’art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. – compresi i Comuni e le Unioni di Comuni – il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 267 e il piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. n. 150/2019 “sono assorbiti nel PIAO”.

Il suddetto D.P.R. n. 81/2022 ha altresì stabilito all’art. 1, comma 3 che le amministrazioni pubbliche con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel diverso regolamento di cui al decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione deputato a definire i contenuti del PIAO. Il regolamento di cui al DM 24/6/2022 che approva lo schema tipo del PIAO individua all’art. 6 e nello schema tipo allegato, i contenuti semplificati del PIAO da adottarsi da parte delle PPAA con meno di 50 dipendenti, senza includervi la definizione degli obiettivi della performance.

Si ritiene tuttavia applicabile la disposizione di cui all’art. 2 del D.P.R. n. 81/2022, ai sensi della quale sono assorbiti nel P.I.A.O. il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli obiettivi finora inclusi nel P.E.G. degli enti locali, tanto più a seguito dell’abolizione del terzo periodo del comma 3 bis dell’art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. Pertanto, si ritiene di includere nella sezione 2.2 il Piano delle Performance 2024/2026.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato annualmente quale presupposto indispensabile del Bilancio di previsione - che individua, nell'arco del triennio, per ogni missione gli obiettivi strategici di mandato, ed esplicita gli obiettivi operativi collegati ai programmi all'interno delle singole missioni - e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP. Gli obiettivi di performance, con gli indicatori e target associati agli stessi, sono definiti dal Segretario Generale sulla base delle proposte dei Responsabili di Settore i quali a loro volta acquisiscono preventivamente il parere degli Assessori di riferimento. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Responsabili di Settore possono proporre le modifiche al Segretario Generale per il successivo adeguamento del presente atto.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore; devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili con le risorse a disposizione e collegati a precise scadenze temporali; sono definiti secondo le seguenti finalità prioritarie:

- la piena coerenza con gli obiettivi previsti dalle Linee programmatiche di governo;
- l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria;
- il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione; in particolare, agli obiettivi operativi concernenti servizi ed attività rivolte ai cittadini ed utenti esterni, ed anche a quelli riguardanti servizi ed attività interessanti utenti interni, devono essere associati indicatori che recepiscano il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi (da rilevarsi mediante indagini di customer satisfaction);
- la semplificazione e razionalizzazione dei processi e la standardizzazione delle procedure; • il miglioramento dell'efficienza ed economicità nell'erogazione dei servizi e nelle attività amministrative, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che assicurino il miglior impiego delle risorse disponibili.

In allegato al presente PIAO (ALL. n. 1) sono riportati quali **obiettivi di performance denominati “trasversali”** in quanto comuni a tutte le Aree e le schede recanti gli obiettivi assegnati ai singoli Responsabili di Area e al Segretario Generale.

ALLEGATI:

Sezione 2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

✓ *All. 1) Obiettivi di performance 2024-2026*

Comune di Castelmassa– Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O. 2024-2026

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITA' PROGRAMMATE

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, i contenuti della presente sottosezione si applicano con le semplificazioni previste dal D.M. 24 giugno 2022 n. 132 e dallo Schema di Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo. Al riguardo rileva la disposizione secondo cui le pubbliche amministrazioni 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 suddetto 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 sezione 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.

Ciò premesso, per l'anno 2024 l'Ente si avvale della possibilità di confermare la Sez. 2.3 del PIAO 2023-2026 approvato con deliberazione di G. C. n. 79 del 30/05/2023, pubblicato sul sito istituzionale, sez. Amministrazione trasparente – disposizioni generali al seguente link:

<https://servizionline.comune.castelmasse.ro.it/c029012/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/206>

Tuttavia, tenuto conto delle importanti novità introdotte a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti a decorrere dal 01/07/2023 dal D.lgs. n. 36/2023 e delle delibere Anac 261 del 20/06/2023, n. 264 del 20/06/2023 e n. 605 del 19/12/2023 in merito alla digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti, si provvede ad allegare al presente piano, in parte integrante e sostanziale, la nuova tabella degli obblighi di pubblicazione come modificata dall'All.1) alla Delibera ANAC 264 del 20.6.2023 (modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023), relativo agli ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI", ad integrazione degli allegati al Piao 2023-2025 – Sezione 2.2.

ALLEGATI:

Sezione 2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

All.2) obblighi Amministrazione Trasparente-Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

La sezione di programmazione **3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** è ripartita in sottosezioni e per quanto attiene la rappresentazione semplificata sono di pertinenze programmatica per il Comune di Castelmasa le seguenti SOTTOSEZIONI:

- **SOTTOSEZIONE 3.1: Struttura organizzativa**, illustra e programma il modello organizzativo adottato dell'Ente e rappresentato da:
 1. organigramma;
 2. livelli di responsabilità organizzativa;
 3. ampiezza media delle unità in servizio;

e individua gli interventi e le azioni necessarie programmate.

- **SOTTOSEZIONE 3.2: Organizzazione del lavoro agile**, illustra la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovati di organizzazione del lavoro, anche da remoto ed è rappresentato da:
 - ~ le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
 - ~ gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
 - ~ i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi a campione)
- **SOTTOSEZIONE 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale**, illustra e definisce:
 - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
 - la programmazione strategica delle risorse umane nell'arco temporale del triennio di riferimento;
 - gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;

- la strategia di copertura del fabbisogno;
- la formazione del personale;
- la programmazione delle azioni positive per il triennio 2024-2026.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Come indicato dalle stesse Linee Guida del 8.5.2018, l'organizzazione non è più concepibile come un assetto dato, rigido e non revisionabile.

In attuazione di tali principi, la struttura organizzativa del Comune di Castelmassa **si adatta in modo flessibile e dinamico alle esigenze** di:

- ~ concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- ~ riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- ~ unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- ~ digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office;
- ~ snellimento delle strutture burocratiche amministrative attraverso accorpamento di uffici ed eliminazione di duplicazioni;
- ~ riduzione delle spese per il personale ed ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Dal punto di vista organizzativo, l'attuale struttura organizzativa è di tipo gerarchico-funzionale.

Livelli gerarchici della struttura organizzativa e distribuzione del personale

AREA	N. Dipendenti al 31/12/2023
Segretario Comunale IN CONVENZIONE	
Servizi Demografici- servizi alla persona -Cultura	4
Lavori Pubblici – Edilizia privata- gestione del Territorio	5
Polizia Locale	2
Affari generali Economico-Finanziario	7
Totali	18

Si dà atto che un collaboratore inquadrato nell'area degli operatori esperti, è stato spostato dall'Area "Lavori Pubblici – Edilizia privata- gestione del Territorio" all'Area "Affari generali Economico-Finanziario" a seguito di un cambiamento delle mansioni svolte.

MODELLO DI RAPPRESENTAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELL'ENTE (EFFICACE DAL 1^ APRILE 2023)

Premesse normative

L'art. 3 del CCNL Regioni ed autonomie locali in data 31.3.1999, concernente il sistema di classificazione del personale, prevedeva quanto segue:

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. (omissis)
4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A. (omissis)

L'art. 12 del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.5.2018, nel confermare il sistema di classificazione di cui sopra, aveva introdotto una importante innovazione, disponendo l'accorpamento in un'unica categoria D dei precedenti profili di accesso D1 e D3 a loro volta corrispondenti, la D1 all'ex settima qualifica funzionale e la D3 all'ottava qualifica funzionale, viceversa mantenendo le posizioni differenziate in B1 e B3, corrispondenti la prima all'ex quarta qualifica funzionale e la seconda all'ex quinta qualifica funzionale;

L'art. 12 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, inserito nel Titolo III dedicato all'Ordinamento Professionale, in linea con le traiettorie di cambiamento intraprese presso il settore pubblico dei paesi OCSE e con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea che auspicano la transizione della PA da organizzazione basata sull'assolvimento delle "mansioni" a organizzazione fondata sul principio delle "competenze", ha attuato una completa revisione del sistema di classificazione del personale, come di seguito riportato:

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).

L'art. 13 del medesimo CCNL 16.11.2022 detta le norme di prima applicazione del contratto, stabilendo che il Titolo III, ivi compreso il nuovo sistema di classificazione del personale, entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL – cioè il 1^ aprile 2023 – e che il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Con Decreto 22 luglio 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, pubblicato in G.U. n. 215 del 14 settembre 2022, sono state dettate Linee di indirizzo per l'individuazione di nuovi fabbisogni professionali delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 (con specifico aggiornamento dei paragrafi 5 e 6 delle Linee guida originariamente adottate con D.M. 8 maggio 2018).

Ai sensi del DM n. 132/2022 il modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle suddette Linee guida deve essere incluso nella presente Sezione del PIAO.

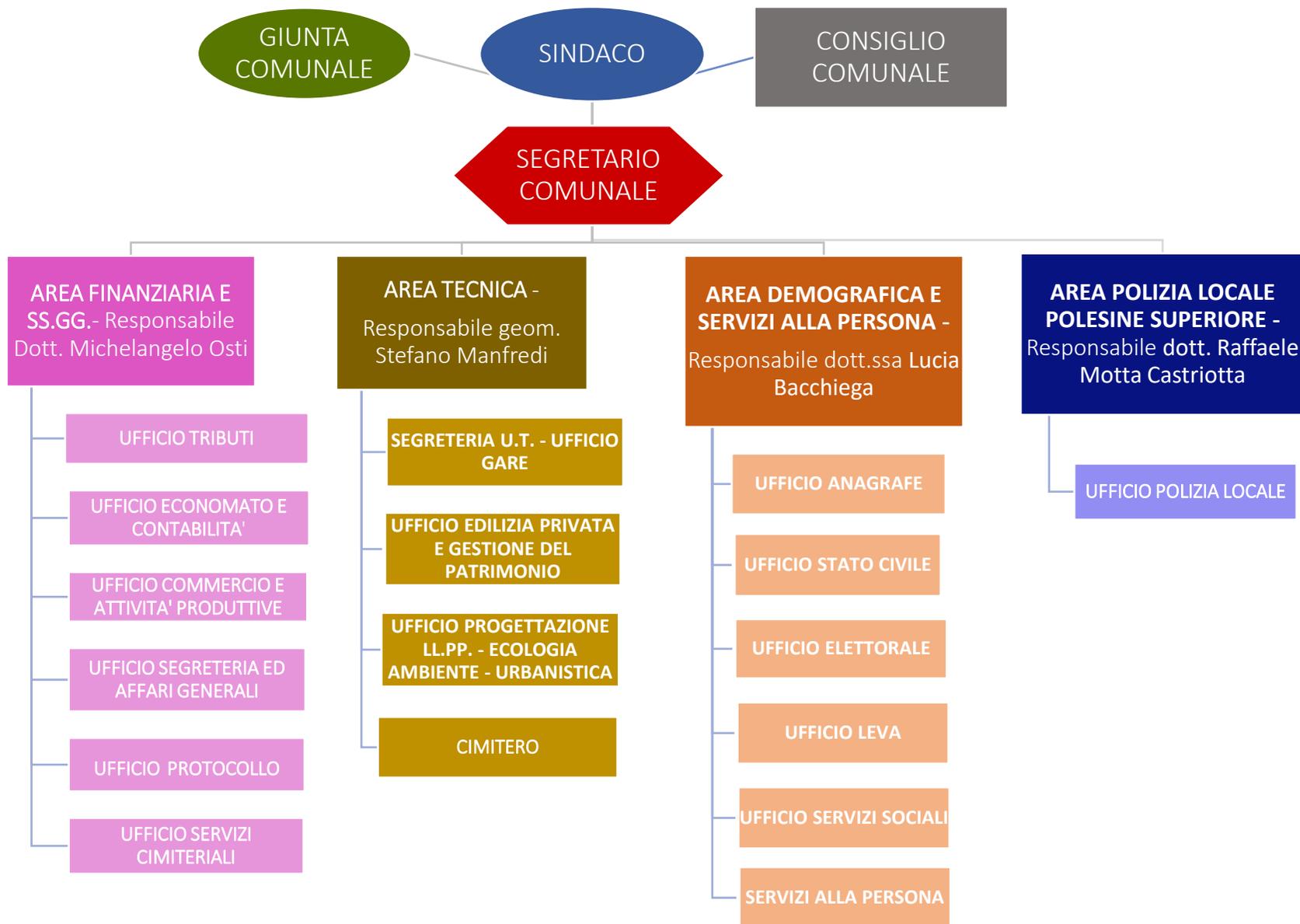
Si è pertanto provveduto alla ricognizione della dotazione di personale prevista nel vigente Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla nuova classificazione del personale stesso secondo quanto indicato nella tabella B "tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" allegata al CCNL Funzioni locali 2019/2021, nonché all'identificazione dei profili professionali corrispondenti al suddetto Piano, in base al modello organizzativo di questo Comune, conformemente agli indirizzi di cui alle Linee guida sopra citate ed alle declaratorie riportate nell'allegato B del suddetto CCNL.

Area	Descrizione attività	Conoscenze	Capacità tecniche	Capacità comportamentali (trasversali comuni alla famiglia professionale)	Responsabilità (trasversali comuni alla famiglia professionale)	Requisiti di base per l'accesso	n. dipendenti: n. 18	Profili professionali
Area degli operatori esperti Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4	- Lavoratori inseriti nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni			capacità di gestione efficace di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, di relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e	responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti	Assolvimento dell'obbligo scolastico e Specifica qualificazione professionale patente cat. B	n. 4	

<p>Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso</p>	<p>tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali</p> <p>- Amministrativo che provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, e che collabora alla gestione degli archivi ed all'organizzazione di appuntamenti e riunioni ed alla raccolta di informazioni da fornire al pubblico</p> <p>- Operatore esterno che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico</p>	<p>conoscenze per lo svolgimento attività di natura amministrativa di supporto (quali norme settoriali notifiche, protocollo, procedimenti amministrativi sportello poli-funzionale)</p> <p>conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo in specifici ambiti (quali edile, idraulico, meccanico, elettricista)</p>	<p>capacità di utilizzo delle conoscenze nell'attività gestita e nei rapporti con l'utenza, capacità di conduzione di veicoli</p> <p>capacità di utilizzo delle conoscenze nella attuazione di interventi manutentivi di impianti e di opere edili e stradali, capacità di conduzione di veicoli e di macchine complesse)</p>	<p>formale, di relazione diretta con gli utenti</p>	<p>alle circostanze che si presentano</p>	<p>eventuale patente richiesta per operatore esterni</p>		<p>Collaboratore tecnico manutentivo</p>
<p>Area degli Istruttori</p> <p>Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1</p>	<p>Lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche, e che sono chiamati a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative nonché a rispondere dei risultati nel proprio contesto di lavoro</p>	<p>conoscenze teoriche esaurienti monospecialistiche proprie dell'ambito di attività, con necessità di aggiornamento, conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche più diffuse</p>	<p>capacità di applicare le conoscenze dell'ambito di riferimento nel processo di lavoro; qualità ed accuratezza e capacità di effettuare regolari verifiche del lavoro proprio ed altrui per prevenire errori e garantire un buon livello qualitativo dei risultati; capacità di sistematizzare la documentazione mediante strumenti digitali;</p> <p>capacità di utilizzare efficacemente le informazioni e conoscenze nei</p>	<p>capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro (problem solving); capacità di lavorare in squadra; capacità di adattarsi alle priorità; flessibilità e capacità di adattarsi ai cambiamenti; capacità di sviluppare relazioni efficaci con l'utenza e coi referenti esterni</p>	<p>responsabilità di procedimento o infraprocedimentale con eventuale responsabilità di coordinare e/o supervisionare il lavoro dei colleghi (in caso di conferimento di incarico di posizione responsabilità non apicale)</p>	<p>Diploma quinquennale di scuola secondaria di secondo grado Patente cat. B Per l'Istruttore tecnico: diploma di geometra o altra maturità tecnica equivalente Per l'Agente di polizia locale: altri requisiti previsti dalla legislazione vigente e dal regolamento dell'Ente</p>	<p>n. 9</p>	<p>Istruttore amministrativo-contabile</p> <p>Istruttore amministrativo</p> <p>Istruttore tecnico</p> <p>Agente di polizia locale</p>

			rapporti con l'utenza interna ed esterna					
Area dei funzionari e della elevata qualificazione Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	Lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative; espletano attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di progettazione, pianificazione, analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza	conoscenze altamente specialistiche necessità di aggiornamento, conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche più diffuse	capacità di applicare le conoscenze dell'ambito di riferimento adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità; qualità ed accuratezza e capacità di effettuare regolari verifiche del lavoro proprio ed altrui per prevenire errori e garantire un elevato livello qualitativo dei risultati; capacità di utilizzare efficacemente le informazioni e conoscenze nei rapporti con l'utenza interna ed esterna	capacità gestionali ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità; capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di coordinamento e gestione di funzioni organizzativa-mente articolate di significativa importanza e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali; capacità di prendere decisioni e conseguire risultati; capacità di lavorare in squadra e di organizzare efficacemente il lavoro proprio e altrui e di gestione del tempo necessario alle diverse attività; capacità di definire le priorità e di reagire con flessibilità ai cambiamenti di priorità	responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del Responsabile di Settore in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni e/o attribuite con decreto del Sindaco (in caso di conferimento di incarico di posizione responsabilità non apicale e/o di incarico di Elevata Qualificazione come Responsabile di Settore)	Laurea di primo livello o diploma di laurea Classi di laurea da definirsi sulla base delle conoscenze specialistiche associate al singolo profilo Abilitazioni iscrizione ad albi professionali se previste Eventuale patente cat. B	n. 5	Specialista in attività amministrative e contabili Specialista in attività amministrative Specialista dell'area della vigilanza Assistente sociale

ORGANIGRAMMA IN VIGORE



SOTTOSEZIONE

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

La presente sottosezione è dedicata alla strategia di sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al lavoro agile, nel rispetto della disciplina normativa in vigore e delle Linee Guida definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art.14 comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato del D.L. 22 aprile 2021 n.52, dispone che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro e redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile. Detto Piano – ora assorbito nel PIAO per effetto del DPR n. 81/2022 – “individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e 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”.

Le “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” concordate con i sindacati e approvate dalla Conferenza Unificata Stato-Regioni-Autonomie Locali il 16 dicembre 2020, prevedono che lo svolgimento del lavoro agile sia rimesso all'accordo individuale con il lavoratore, in cui vengono definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione. Le Linee guida prevedono le seguenti ulteriori condizioni per lo smart working:

- a) **l'invarianza dei servizi resi all'utenza;**
- b) **l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;**
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità, per l'amministrazione, della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

A seguito della stipula definitiva del **C.C.N.L. del comparto Funzioni locali 2019/2021 in data 16.11.2022** sono ora specificamente disciplinati agli artt. **63 – 67**, in termini sostanzialmente analoghi a quanto previsto nelle Linee guida sopra citate, i diritti ed obblighi dei lavoratori (fra cui anche il diritto alla disconnessione) e i contenuti dell'accordo individuale.

Si dà atto che con l'avvio dell'emergenza sanitaria, **l'Ente ha provveduto alla mappatura delle attività da rendere eventualmente anche in lavoro agile.**

Al fine di assicurare lo sviluppo del lavoro agile, si prevede:

1. Incremento della connettività per aumentare le connessioni in ingresso, per permettere l'accesso da desktop remoto, ed in uscita, per gli eventi multimediali/streaming e collaboration.
2. Incremento e diffusione di soluzioni di office automation (Office365), di piattaforme di comunicazione e collaborazione unificata che combinano chat di lavoro persistente, teleconferenza, condivisione di contenuti (Teams, ma anche WebEx, Zoom, ecc.) e storage in cloud.
3. Diffusione delle competenze per la realizzazione e la gestione di streaming on line.
4. Successivamente si dovranno essere perseguiti anche i seguenti obiettivi strategici:
 - a) Passaggio da postazione fissa a VDI (Virtual Desktop Infrastructure) in cloud;
 - b) Progressivo rinnovo delle postazioni di lavoro con portatili o Thin client (in caso di VDI)
 - c) Rafforzamento della sicurezza informatica, tramite aumento della conoscenza diffusa (con interventi formativi mirati) e attivazione di copertura assicurativa dell'Ente tramite apposita polizza per cyber risk;
 - d) Formazione diffusa sulle competenze digitali, compresa quella relativa alla gestione di eventi di collaboration e multimediali/streaming.

L'attuazione della nuova modalità lavorativa dovrà quindi essere progressiva e graduale prevedendone lo sviluppo nell'arco del triennio, dovendo, l'Amministrazione, necessariamente verificare prima quelli che sono i fattori abilitanti del lavoro agile ossia la salute organizzativa, la salute professionale, la salute digitale e quella economico-finanziaria, creando se necessario le condizioni opportune.

Le finalità che l'Amministrazione intende raggiungere, nell'ottica della massima garanzia della quantità e qualità di servizi pubblici, sono le seguenti:

- ~ introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano anche lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- ~ razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- ~ rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

La Salute organizzativa: rappresenta:

- l'aggiornamento della mappatura dei processi e delle attività per individuare quelle che possono/non possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile;
- l'utilizzo di sistemi di misurazione e valutazione della performance adeguati a misurare e valutare le prestazioni del personale in lavoro agile;

- l'utilizzo di strumento regolamentare di disciplina del lavoro agile.

La Salute professionale: riguarda sia le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali), sia l'analisi delle competenze del personale (competenze organizzative e competenze digitali) e la rilevazione dei relativi bisogni formativi.

La Salute digitale: rileva la disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN, di funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno.

La Salute economico finanziaria: l'amministrazione deve effettuare una valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria.

Il regolamento sull'accesso allo smart working: contenuti.

Al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale, il Comune ha approvato con del. di G.C. n. 95 del 29/06/2023, il **regolamento per l'applicazione del lavoro agile**. Al regolamento è allegato uno schema di accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile.

La procedura di attivazione prevede che i Responsabili dei servizi valutino le richieste presentate dai dipendenti, anzitutto in riferimento ai criteri individuati per stabilire la compatibilità dell'attività svolta con la modalità agile e nel caso in cui le richieste ricevute risultino in numero ritenuto non sostenibile, dal punto di vista organizzativo per il proprio servizio secondo un ordine di priorità, che favorisce l'accesso al lavoro agile per i dipendenti con maggiori esigenze di cura.

Il criterio di autorizzazione dello smart working si basa quindi sull'individuazione delle attività compatibili; sono pertanto individuati dei parametri, attraverso i quali ciascun responsabile potrà effettuare la valutazione della compatibilità delle attività svolte dal lavoratore con la modalità agile, quali:

- a) è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnato il dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- d) il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- e) è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate;
- f) sia nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione – nei limiti della disponibilità-, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile.

Qualora il numero delle istanze di lavoro agile in una singola unità organizzativa sia valutato dal Responsabile di riferimento o dal Segretario comunale (per i responsabili) superiore alla sostenibilità nel garantire le esigenze produttive e funzionali dell'Amministrazione, viene data priorità alle seguenti categorie:

- a) Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico- legali, attestante una condizione di rischio derivante da

immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- b) Dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);
- c) Lavoratrici in gravidanza;
- d) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- e) Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni;
- f) Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età, per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);
- g) Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 20 km.

Tali condizioni dovranno essere, ove richiesto, debitamente certificate o documentate.

Procedura e svolgimento della prestazione

- ~ I dipendenti che intendono richiedere l'accesso al lavoro agile dovranno presentare apposita domanda al proprio Responsabile, il quale valuterà la stessa sulla base delle specifiche esigenze aziendali e del personale;
- ~ Prima di procedere con l'effettivo svolgimento dell'attività in modalità agile, occorre fornire al dipendente idonea dotazione tecnologica.
- ~ Il Responsabile dei sistemi informativi deve fornire il proprio assenso, riscontrando la compatibilità dei dispositivi e della rete utilizzata con i sistemi di sicurezza presenti in Comune.
- ~ La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL;
- ~ Al fine di garantire una efficace ed efficiente interazione e un completo svolgimento dell'attività lavorativa, il personale autorizzato al lavoro agile dovrà garantire il collegamento telefonico e via mail nella fascia oraria lavorativa prescelta. Durante questa fascia, il dipendente sarà tenuto a rispondere prontamente.
- ~ In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o rallentato, il dipendente deve dare immediata comunicazione al proprio dirigente. Questo, nel caso in cui le problematiche rilevate non assicurino la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

- ~ Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede in tempo utile per la ripresa del servizio e comunque almeno il giorno prima.
- ~ L'attività di lavoro agile sarà monitorata dal Responsabile di Area, secondo le modalità che ritiene più opportune (ad es. mail con comunicazione dell'avvenuta attività, report di monitoraggio, verifica sugli applicativi aziendali, ecc.);
- ~ Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente potrà fruire di tutti i permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione e autorizzazione del Responsabile di Area.
- ~ Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte.

Condizioni tecnologiche

I “requisiti tecnologici”, intesi come dotazioni infrastrutturali, software etc., rappresentano un fattore abilitante e cruciale per il corretto sviluppo del lavoro agile anzi costituiscono un driver indispensabile.

Il modus operandi dell'agire amministrativo è oramai “digitale”: in tal senso anche le recenti modifiche e integrazioni del Decreto Semplificazioni alla Legge sul procedimento amministrativo n. 241/1990 e al Codice dell'Amministrazione digitale D. Lgs. n. 82/2005¹

Il lavoro agile è, altresì, valorizzato dal quadro normativo vigente, e in particolare dal decreto suddetto che, nell'articolo 31 “Semplificazione dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni e dell'attività di coordinamento nell'attuazione della strategia digitale e in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica” prevede, “al fine di agevolare e sviluppare la diffusione del lavoro agile “, l'obbligo per la PA di sviluppare i propri sistemi, e indica la necessità di:

- * **Acquistare beni e progettare nuovi sistemi informativi** nonché servizi informatici con modalità idonee a consentire ai lavoratori di accedere da remoto ad applicativi, dati e informazioni necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto della normativa vigente;
- * **Assicurare un adeguato livello di sicurezza informatica**, in linea con le migliori pratiche e gli standard nazionali e internazionali per la protezione delle proprie reti;
- * **Promuovere la consapevolezza dei lavoratori sull'uso sicuro degli strumenti impiegati**, con particolare riguardo a quelli erogati tramite fornitori di servizi in cloud, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando anche la tipologia di attività che possono essere svolte;
- * **Percorso Formativi**: perché tale novità sia efficace e ottenga risultati, occorre che sia preceduta da una buona comunicazione e da opportune attività formative. In tal senso è necessario prevedere nell'ambito del piano di formazione specifiche iniziative per il personale che usufruisce di tale modalità di lavoro. L'obiettivo è addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile al fine anche di favorire la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

¹ L'art. 3 bis della Legge n. 241/1990 rubricato “Uso della telematica” prevede: Per conseguire maggiore efficienza nella loro attività, le amministrazioni pubbliche agiscono mediante strumenti informatici e telematici, nei rapporti interni, tra le diverse amministrazioni e tra queste e i privati. (prima del DL Semplificazioni « le amministrazioni pubbliche incentivano l'uso della telematica»). L' art 12 del CAD rubricato “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI
Salute organizzativa	Coordinamento organizzativo del lavoro agile Implementazione lavoro agile	e % lavori agili effettivi
		% giornate lavoro agile
		help desk dedicato
		livello di soddisfazione sul lavoro agile tramite questionari
	Programmazione per obiettivi/processi	analisi dell'impatto del lavoro agile nell'ente (questionari, incontri)
		% di dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti in relazione allo smart working
		% di lavoratori che lavorano per obiettivi tramite progetti di smart working
Salute professionale	Piano formativo a supporto del lavoro agile: attività di formazione e coaching rivolte ai dirigenti e incaricati di AP/PO Percorso formativo rivolto ai dipendenti (responsabili e collaboratori) che hanno adottato il lavoro agile come modalità alternativa di svolgimento della prestazione, finalizzato allo sviluppo delle competenze digitali, organizzative e manageriali che porti a maggiore responsabilizzazione individuale e autonomia	% dirigenti/po che hanno partecipato a corsi su competenze direzionali
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile e di <i>softskills</i>
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali
Salute digitale	Analisi dettagliata delle attuali dotazioni informatiche hardware, individuazione dei fabbisogni e incentivazione del processo di transizione al digitale mediante l'informatizzazione delle procedure e l'ampliamento della dotazione informatica dell'ente	n. PC per lavoro agile
		nr. smartphone per lavoro agile
		% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati
		sistema VPN
		sistemi di collaborazione
		% applicativi consultabili in lavoro agile
		% banche dati consultabili in lavoro agile
% processi digitalizzati		
Salute economico finanziaria	Costi e investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali Costi e investimenti in formazione	€ per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile
		€ per investimenti in digitalizzazioni di servizi, progetti e processi
		€ per formazione relativa a competenze funzionali al lavoro agile

Considerata la necessità da parte dell'Amministrazione di uno sforzo organizzativo rilevante in termini di risorse da destinare sia alla digitalizzazione dei processi/servizi sia alle infrastrutture di supporto, **gli interventi di digitalizzazione finanziati con le risorse PNRR ai quali il comune di Castelmassa è stato ammesso** ed in particolare l'attivazione dei servizi digitali al cittadino, oltre che l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale, consentiranno all'Ente di acquisire **nell'arco del triennio** le condizioni strutturali-tecnologiche necessarie ed adeguate all'eventuale svolgimento della prestazione lavorativa anche a distanza.

Il piano di sviluppo del lavoro agile

In particolare il presente piano di sviluppo dello smart working persegue le seguenti finalità:

- *incentivare il processo di transizione al digitale* mediante l'informatizzazione delle procedure e la dematerializzazione dei documenti, prerequisito fondamentale per una sempre più completa ed efficiente operatività da remoto sui procedimenti amministrativi e le attività comunali in genere, ottenendo al contempo l'obiettivo di assicurare l'economicità nella gestione dei servizi anche quando svolti in presenza;
- *potenziare le dotazioni informatiche* necessarie per il lavoro agile, a livello sia hardware che software, e tanto per la componente centralizzata quanto per la strumentazione dei dipendenti, con un'attenzione particolare alle problematiche di usabilità e di sicurezza, affinando le soluzioni tecniche adottate nella fase di emergenza
- *affiancare i responsabili dei servizi*, con attività di formazione, nell'individuazione e monitoraggio delle attività compatibili con la modalità agile, nell'individuazione dei target attesi e nella conseguente riorganizzazione delle modalità di lavoro in presenza.
- attuare un percorso formativo rivolto ai dipendenti (responsabili e collaboratori) per il lavoro agile come modalità alternativa di svolgimento della prestazione, finalizzato allo sviluppo delle competenze digitali, organizzative e manageriali che porti a maggiore responsabilizzazione individuale e autonomia

In base alle finalità sopra individuate, sono definiti gli obiettivi e gli indicatori per l'attuazione del piano di sviluppo del lavoro agile, facendo riferimento alle dimensioni individuate dalle Linee guida della Funzione Pubblica, di seguito sinteticamente descritte:

Di seguito si riporta il set di indicatori di base che sarà oggetto di monitoraggio nel 2024 al fine di definire le successive fasi di sviluppo, tramite la definizione di target annuali.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	DATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024	FASE DI SVILUPPO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Coordinamento organizzativo del lavoro agile		si	si	si	si	si
	Monitoraggio del lavoro agile		si	si	si	si	si
	Programmazione per obiettivi/progetti/processi		si	si	si	si	si
	% lavoratori autorizzati al lavoro da remoto		0%	0%	3%	5%	5%
	SALUTE PROFESSIONALE						
	% responsabili che hanno partecipato a corsi di formazione in materia di lavoro agile		0%	100%	100%	100%	100%
	%Responsabili che adottano un approccio per obiettivi/progetti/processi per coordinare il personale		100%	100%	100%	100%	100%
	%Lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile		0%	0%	30%	50%	100%
	%Lavoratori che lavorano per obiettivi /progetti/processi sul totale dei dipendenti assegnatari di mansioni amministrative		0%	30%	50%	100%	100%
	SALUTE DIGITALE						
	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno		0%	0%	50%	100%	100%
	% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		5%	0%	100%	100%	100%
	n. PC per lavoro agile forniti dal Comune		1	3	4	4	5
	% lavoratori agili dotati di pc portatile comunale		5%	15%	15%	15%	15%
	Sistema VPN		si	si	si	si	si
	Intranet		si	si	si	si	si
	% applicativi consultabili in lavoro agile		100%	100%	100%	100%	100%
	% banche dati consultabili in lavoro agile		100%	100%	100%	100%	100%
	% firma digitale tra lavoratori agili (se responsabili di procedimento)		0%	20%	50%	100%	100%
	% processi interni digitalizzati		50%	80%	100%	100%	100%
	% servizi digitalizzati (rivolti agli utenti esterni)		0%	10%	50%	70%	70%
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile €		0,00	300	500	500	500
	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile €		0,00	500	500	600	600
	Investimenti in digitalizzazione di servizi/progetti/processi €		0,00	500	500	600	600
	QUANTITA'						
	Aumento numero lavoratori autorizzati al lavoro agile	numero	0	0	1	2	2
	EFFICACIA						
	Customer satisfaction						
Qualità percepita dagli utenti dei servizi smartizzati con giudizio complessivo in misura pari almeno all'80% del punteggio massimo		Non misurata	Non misurata	80%	80%	100%	

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire la valorizzazione del patrimonio professionale presente nell'Ente e per stimolare la motivazione del personale e uno strumento strategico per la realizzazione degli obiettivi di cambiamento organizzativo e di miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi previsti nell'ambito della programmazione politico-amministrativa.

La pianificazione delle attività formative deve tenere conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, tra cui in particolare:

* il **D.Lgs. 165/2001 - art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

* **gli artt. 54-55-56 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022**, che stabiliscono i principi generali in materia di formazione nonché i principali obblighi degli enti relativi alla pianificazione ed organizzazione delle iniziative di formazione e i diritti del personale partecipante alle iniziative unitamente alle relative specifiche relazioni sindacali (confronto, organismo paritetico);

-il “**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale, e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

* **la Legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, che prevede (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, due livelli differenziati di formazione:

o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

- l'articolo 15, comma 5 del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, ai sensi del quale “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all'articolo 32 - paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del

trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

*Il **Codice dell'Amministrazione Digitale** (CAD), di cui al D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e successive modifiche, il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

-il **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"** il quale dispone all'art. 37 che:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza" con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda, e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

Linee generali - priorità strategiche della formazione – altri obiettivi e risultati attesi

Le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative sono:

1. **valorizzazione del personale:** il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cambiamento organizzativo e di sviluppo dei servizi prefissati dall'Ente;
2. **partecipazione:** il processo di formazione deve prevedere verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
3. **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
4. **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di verifica delle conoscenze e capacità sviluppate oltre che di gradimento;
5. **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra la qualità della formazione offerta e i costi della stessa (in termini economici ed anche di tempo di lavoro del personale).

La strategia di formazione per il periodo di riferimento del presente Piano si ispira alle seguenti priorità:

- Formazione rivolta allo sviluppo delle conoscenze relative alle norme in materia di appalti e in generale a tutti gli obblighi da assolvere in sede di attuazione delle **misure PNRR:** attivata nel 2022 e *da proseguirsi per tutto il personale degli uffici interessati nel 2024* e da consolidarsi negli anni successivi – *risultato atteso:* il raggiungimento dell'obiettivo di assicurare la regolarità amministrativo-contabile degli atti adottati dal Comune come Soggetto Attuatore di misure PNRR (per le quali è beneficiario di rilevanti finanziamenti) e il rispetto di tutte le regole relative nonché la verifica della titolarità effettiva del destinatario finale dei fondi PNRR;

- Sviluppo costante delle competenze informatiche e delle conoscenze relative all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione mediante le iniziative più opportune fra cui in particolare: prosecuzione nel corso del 2024 *dei percorsi di formazione in modalità e-learning* rivolti a tutto il personale preposto agli uffici, a seguito dell'adesione all'iniziativa del Dipartimento Funzione Pubblica "**Syllabus – competenze digitali per la PA**" per colmare i gap di conoscenza, previa verifica dei risultati ottenuti in base alla certificazione elaborata dalla piattaforma;
- la *formazione specifica*, per il personale interessato, per la gestione dei **servizi on line** rivolti a cittadini e utenti; l'implementazione del **nuovo sito istituzionale**; l'attivazione della **piattaforma delle notifiche digitali risultato atteso**: accompagnare l'evoluzione delle modalità di esecuzione delle attività e le modifiche dei processi di lavoro - realizzazione degli obiettivi di transizione digitale prefissati per il periodo di riferimento del presente Piano, con attuazione dei targets prefissati dalle corrispondenti misure PNRR.

Altri obiettivi dell'attività formative del triennio sono:

- **formazione obbligatoria**, cioè necessaria in ottemperanza a specifiche norme di legge sulle seguenti tematiche, da garantirsi con particolare attenzione per i neoassunti (almeno n.1 corso all'anno):
 - 1) Anticorruzione e trasparenza
 - 2) Codice di comportamento
 - 3) GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
 - 4) Sicurezza sul lavoro e primo soccorso;
- **aggiornamento** necessario per la costante evoluzione della normativa relativa all'amplissimo spettro delle funzioni istituzionali del Comune, sia su tematiche c.d. trasversali di interesse di più Settori (in primis procedimento amministrativo e procedure contrattuali) sia su tematiche di interesse specifico di uno o alcuni Settori, nonché per l'apprendimento di nuove metodologie di lavoro e/o l'attivazione di nuovi servizi o attività, di interesse comune o proprio di singoli Settori. Si individuano in particolare i seguenti ambiti operativi anche in relazione alle novità normative recentemente emerse:
 - ufficio personale - attuazione nuovo CCNL
 - ufficio Lavori pubblici – nuovo codice contratti pubblici
 - ufficio messi – notifiche digitali
 - ufficio tributi – novità in materia di definizione agevolata controversie
 - ufficio servizi demografici – approfondimento della materia dello stato civile
 - ufficio edilizia privata – urbanistica – modifiche al DPR 380/2001 – testo unico per l'edilizia
 - uffici servizi sociali e alla persona – riforma del terzo settore
 - comando polizia locale – polizia stradale, amministrativa e giudiziaria, maneggio armi, tecniche operative di autodifesa, videosorveglianza, nuovo codice contratti pubblici.

Attori della formazione – risorse disponibili ai fini delle strategie formative

Gli attori della formazione nell'Ente sono:

- a. **Segretario Generale e Responsabili di Area:** sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti dell'Area di competenza. I fabbisogni formativi negli ambiti della prevenzione della corruzione e della sicurezza del lavoro sono individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione incaricato dall'Ente.
- b. **Dipendenti:** sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un **processo partecipativo** che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- c. **Docenti.** Ci si può avvalere sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione.

Le **risorse finanziarie** destinate alla formazione, disponibili in base al bilancio 2024/2026 sono al momento le seguenti: **euro 550,00** annui.

SOTTOSEZIONE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Introduzione

L'art. 6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, **prevede che le Amministrazioni pubbliche**, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per seguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “**dotazione**” di **spesa potenziale massima** dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Castelmasa è **27,20%**, mentre la **percentuale effettiva rilevata** per il 2023 per è pari a **20,02%**.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale 28% per il 2024.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023

n.	Matr.	Area	Profilo professionale precedente	Nuovo profilo professionale	nuovo sistema di classificazione
1	1222	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ESECUTORE	COLLABORATORE SERVIZI GENERALI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
2	1211	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	COLLABORATORE	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
3	1231	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ESECUTORE	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
4	1232	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ESECUTORE	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
5	1227	SERVIZIO CONVENZIONATO DI POLIZIA LOCALE "POLESINE SUPERIORE"	AGENTE DI P.M.	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI
6	1111	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
7	1106	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
8	1120	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
9	1205	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
10	1104	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI
11	1105	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	AREA DEGLI ISTRUTTORI
12	1202	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
13	1229	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	IMPIEGATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
14	1233	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
15	2422	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
16	1225	SERVIZIO CONVENZIONATO DI POLIZIA LOCALE "POLESINE SUPERIORE"	SPECIALISTA DI VIGILANZA	SPECIALISTA DELL'AREA VIGILANZA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
17	1219	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
18	1099	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

n.	Area	Profilo professionale
1	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	COLLABORATORE SERVIZI GENERALI
2	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
3	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
4	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE
5	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE
6	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
7	AREA ECONOMICO FINANZIARIA, SEGRETERIA E SERVIZI GENERALI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
8	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
9	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
10	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE
11	AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, STATISTICI E SERVIZI ALLA PERSONA	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE
12	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO
13	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO
14	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO
15	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ISTRUTTORE TECNICO
16	AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL TERRITORIO	ISTRUTTORE TECNICO
17	SERVIZIO CONVENZIONATO DI POLIZIA LOCALE "POLESINE SUPERIORE"	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE
18	SERVIZIO CONVENZIONATO DI POLIZIA LOCALE "POLESINE SUPERIORE"	SPECIALISTA DELL'AREA VIGILANZA

Programmazione strategica delle risorse umane

Sulla base delle predette linee guida, il Comune ha adottato una metodica di copertura dei posti sulla base di programmazione dinamica del fabbisogno di personale, tentando di rafforzare le connessioni fra politica del personale e obiettivi definiti nel piano della performance, anche in funzione dello sviluppo di professionalità innovative, in grado di intercettare i nuovi bisogni dei cittadini.

Pertanto, annualmente, in occasione dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni, ogni Responsabile di area è stato chiamato a valutare *“la quantità e qualità”* di personale necessario a perseguire gli obiettivi di performance, uscendo dalla logica della sostituzione ma puntando l'accento, in particolare, sulle competenze e attitudini nonché professionalità necessarie per rendere la macchina amministrativa più performante.

In buona sostanza, i fattori che orientano la **programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026** sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di Area in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 3) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;
- 4) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 5) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: si potranno apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29/02/2024, è stata approvata la Nota di Aggiornamento al D.U.P. 2024-2026 contenente le linee di indirizzo in materia di assunzione e di spesa del personale per la programmazione 2024-2026.

In ossequio alla novella normativa dettata dal Decreto-legge n.34/2019 e dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge medesimo, viene definita la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come segue:

DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (D.M.17.03.2020)	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31/12	2022	4.006	D)
Spesa del personale rendiconto	2018	760.521,42	
Entrate correnti - Rendiconti approvati	2020	3.709.222,98	
	2021	3.600.241,38	
	2022	4.110.253,41	
Media aritmetica delle entrate correnti		3.806.572,59	
Importo Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione, assestato	2022	-8.639,20	
Media aritmetica delle entrate correnti al netto del FCDE		3.797.933,39	
Rapporto spesa del personale (rendiconto 2018)/Media aritmetica delle entrate correnti al netto FCDE			20,02%

Dall'analisi, contestualizzata nella tabella che segue, collocandosi il Comune di Castelmasa, al di sotto del valore soglia (con 20,02%), di cui la tabella 1, del comma 1, dell'art. 4, del D.M. 17.03.2020 (27,20%), rientrando quindi tra i comuni "virtuosi" per la bassa incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, è concretizzabile, sotto il profilo economico-finanziario e degli equilibri di bilancio, l'incremento della spesa del personale di € 272.516,46 calcolati come segue:

Valore Massimo di Spesa del personale. Entrate correnti nette per 27,20% (Tabella 1 D.M.)		1.033.037,88
Spesa del personale rendiconto	2018	760.521,42
Incremento teorico massimo della spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato (Valore massimo di spesa - Spesa del personale 2018)		272.516,46

Tuttavia, la potenzialità espansiva della spesa esplica il suo effetto progressivamente, secondo incrementi annuali previsti dalla tabella 2) dell'art.5 del D.M. 17.03.2020, ovvero: 28% per il 2024.

Tenuto conto che il valore massimo di spesa del personale, ovvero il 27,20% delle entrate corrente è pari a € 1.033.037,88

Descrizione	Anno	Importo	% di incremento annuo tabella 2	Incremento applicabile
Spesa del personale rendiconto	2018	760.521,42 €		
Incremento spesa del personale	2020	144.499,07 €	19,00%	19,00%
Limite massimo spesa del personale	2020	905.020,49 €		
Incremento spesa del personale	2021	128.017,39 €	24,00%	16,83%
Limite massimo spesa del personale	2021	1.033.037,88 €		
Incremento spesa del personale	2022	- €	26,00%	0,00%
Limite massimo spesa del personale	2022	1.033.037,88 €		
Incremento spesa del personale	2023	- €	27,00%	0,00%
Limite massimo spesa del personale	2023	1.033.037,88 €		
Incremento spesa del personale	2024	- €	28,00%	0,00%
Limite massimo spesa del personale	2024	1.033.037,88 €		
Spesa del personale di incremento oltre la spesa del personale del rendiconto 2018		272.516,46 €		
Limite incremento spesa del personale valore soglia tabella 1 (27,20%) applicato su media netta entrate		272.516,46 €		

L'applicazione delle percentuali di aumento (previste alla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17.03.2020) alla spesa del personale impegnata da Rendiconto 2018, consente un incremento massimo della spesa fino al 31.12.2024 pari ad € 272.516,46 rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2018 e una spesa teorica massima pari ad € 1.033.037,88.

DESCRIZIONE	ANNO	IMPORTO	% DI INCREMENTO ANNUO Tabella 2	INCREMENTO APPLICABILE	Spesa personale massima consentita (importo+incremento+annualità precedente)	Spesa del personale sostenuta da rendiconto o previsionale (valore al netto di FPV)	Limite disponibile
SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO	2018	760.521,42 €					
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE	Rendiconto 2020	144.499,07 €	19%	19%	905.020,49 €	679.904,82 €	225.115,67 €
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE	Rendiconto 2021	128.017,39 €	24%	16,83%	1.033.037,88 €	701.234,30 €	311.832,67 €
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE	Rendiconto 2022	- €	26%	0%	1.033.037,88 €	727.895,71 €	285.171,26 €
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE	BP 2023	- €	27%	0%	1.033.037,88 €	754.907,20 €	258.159,77 €
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE	BP 2024	- €	28%	0%	1.033.037,88 €	851.086,40 €	161.980,57 €
TOTALE INCREMENTI SPESA DEL PERSONALE (2020 - 2024)		272.516,46 €					
LIMITE DI INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE VALORE SOGLIA TABELLA 1 (27,00%) APPLICATO SU MEDIA NETTA ENTRATE		272.516,46 €					

Non sono previste cessazioni per gli anni 2024, 2025 e 2026.

Programmazione assunzioni triennio 2024-2026:

Non sono previste assunzioni.

Programmazione lavoro flessibile triennio 2024-2026:

Anno	Categoria	Profilo professionale	Assunzioni	Note
2024				

Si dà atto che:

- il Comune non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale e che, pertanto non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12/11/2011;
- la spesa complessiva prevista in bilancio al macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e ss. Della L. n. 296/2006;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2024-2026 annualità 2024;
- per quanto per quanto riguarda il c.d. "lavoro flessibile", il Comune, rispetta il limite di spesa di cui al vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (€ 236.255,92 rilevato a consuntivo spesa del personale fuori ruolo 2009):

PROGRAMMAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Premessa

Il piano triennale delle azioni positive previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" è ora assorbito e facente parte del presente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno», e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità e nella successiva Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Nell'ambito delle finalità espresse dalle vigenti disposizioni, vengono adottate le seguenti azioni positive per il triennio 2024–2026.

L'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'attivazione dell'istituto del lavoro agile;
4. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
5. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine

di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

- Descrizione Intervento: **COSTITUZIONE del C.U.G. - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.**

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità;

Finalità strategiche: la valorizzazione del benessere di chi lavora;

Azione positiva 1: costituzione del Comitato **entro il mese di dicembre 2024.**

Azione positiva 2: Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Azione positiva 3: Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti. Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale.

- Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Favorire l'organizzazione di attività formative previste nel piano di formazione di cui alla specifica sezione n. 3.3 del presente piano, che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali e in base alle esigenze dell'Ente.

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

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predispone riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario generale – Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

- Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non sollegate alla genitorialità, compatibilmente con le esigenze dell'Amm.ne comunale.

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

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

- Descrizione intervento: **ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO DEL LAVORO AGILE**

Obiettivi:

- a introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- b razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- c rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Azione positiva 1: A seguito dell'approvazione del Regolamento per l'applicazione del lavoro agile avvenuta con delibera G.M. n. 95 in data 29/06/2023, si continuerà nella predisposizione delle condizioni tecnologiche necessarie per lo svolgimento del lavoro a distanza: **entro il 2024;**

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

- Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

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

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance

dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

- Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

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

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni dedicate. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.