



COMUNE DI VARAPODIO
89010 CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO
2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E
S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 36 DEL 15.04.2024

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

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

- autorizzazione/concessione;

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Varapodio

Indirizzo: Via Umberto I, 16

Codice fiscale/Partita IVA: 002645540808

Telefono: 096681005

Sito internet: Comune di Varapodio

E-mail: info@comunevarapodio.it

PEC: protocollo@pec.comunevarapodio.it

Sindaco: Orlando Fazzolari

Numero di dipendenti al 31 Dicembre anno precedente: 15 (a tempo indeterminato)

Numero di Abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 2047 di cui 999 maschi e 1048 femmine

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Il Comune di Varapodio è un Comune della Regione Calabria, situato a 231 m sopra il livello del mare, che insieme ad altri 96 comuni rientra nella Città Metropolitana di Reggio Calabria.

E' un Comune al confine della piana di Gioia Tauro, nei pressi dello sbocco del torrente Calabrò nel Fiume Marro, si estende su una superficie di 29,12 Km quadrati. Confina con i Comuni di Ciminà, Molochio, Oppido Mamertina, Platì, Taurianova ed infine Terranova Sappo Minulio.

Varapodio è uno dei Comuni del Parco Nazionale dell'Aspromonte, parco Nazionale che sorge all'interno della Città metropolitana di Reggio Calabria, attualmente entrato a far parte della rete mondiale dei geoparchi dell'UNESCO.

Sotto il profilo socio-economico, si rappresenta come l'economia si fonda prevalentemente sull'attività agricola e artigianale, registrandosi, tuttavia anche a fronte dell'emergenza pandemica un impoverimento delle attività presenti sul territorio.

L'Ente tuttavia per contrastare lo spopolamento ha avviato le procedure per concedere contributi per l'avvio di attività commerciali, artigianali e agricole attraverso unità operative già ubicate nel territorio del Comune di Varapodio, ovvero di nuove attività economiche nel territorio comunale le quali siano regolarmente costituite e iscritte al registro delle imprese.

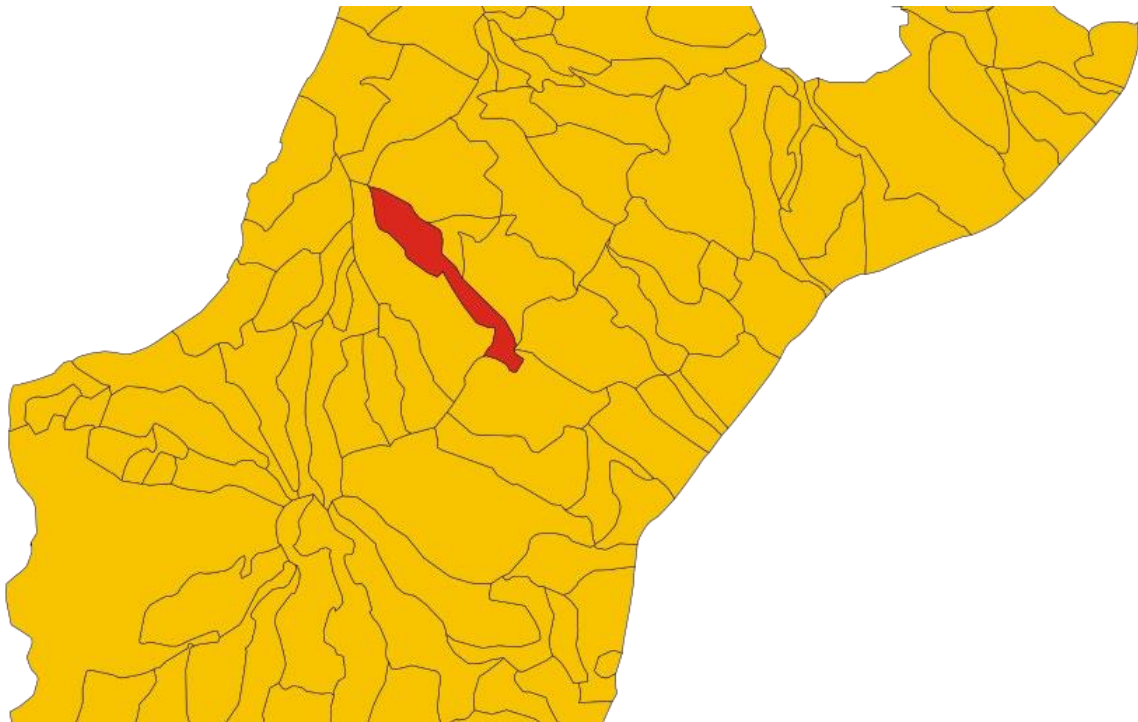
Per quanto concerne la situazione scolastica, il Comune possiede tutti i plessi per la fruizione della scuola dell'obbligo.

Sotto il profilo delle politiche sociali, pur essendo aumentate negli ultimi anni, a causa del covid, le situazioni di disagio sociale legate alla perdita di attività lavorative, l'Ente tenta di alleviare in maniera robusta il fenomeno mediante forme di sostegno a famiglie in situazione di disagio economico, ad associazioni no profit anche al fine di garantire la promozione e la valorizzazione del territorio e il coinvolgimento della collettività in attività aventi scopi sociali.

Sul territorio insistono strutture, come campo sportivo, campo da tennis, campo da padel, palestra comunale e aree attrezzate, che forniscono alla collettività ampia scelta per poter praticare attività fisica o comunque vivere un momento di svago.

Il Comune di Varapodio gestisce le relazioni con diversi stakeholders, interni ed esterni allo stesso Ente, che incidono sulle decisioni e sulle attività dell'Amministrazione in correlazione con gli interessi da ciascuno perseguiti, tra cui:

- Soggetti interni: incaricati di E.Q., dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione;
- Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (regione, città metropolitana, enti locali), agenzie funzionali (camera di commercio, azienda sanitaria ecc.), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali);
- Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti, e tutta la comunità di riferimento.

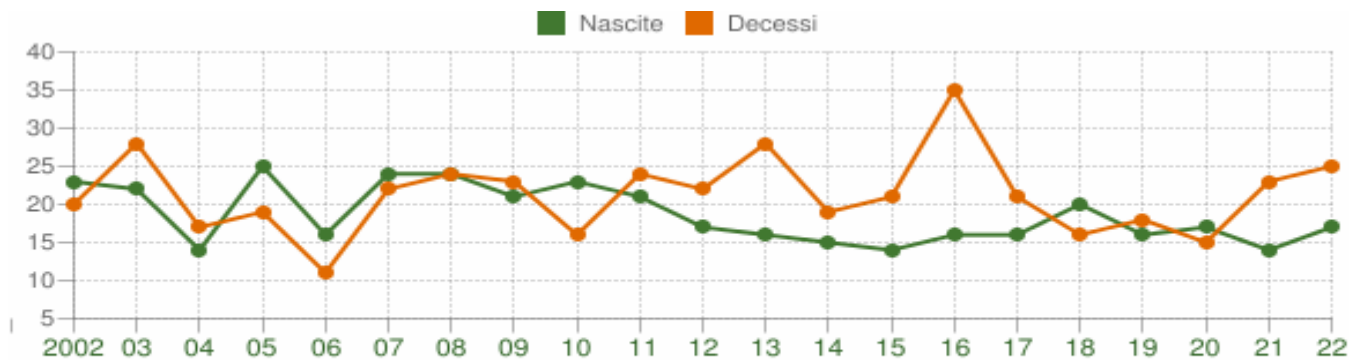


1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Il Comune di Varapodio, alla data del 31.12.2023 consta di 2047 abitanti, con una densità di popolazione di 70,29 abitanti per Km quadrato.

Sono residenti un numero n. 871 di famiglie. Al 31.12.2023, i nati sono stati 16 e i decessi 12, con un saldo naturale pari a 4.

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI VARAPODIO (RC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali.

Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

In tale ottica, pertanto, il Valore pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e rispettivi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa, quale adeguatezza dell'output alle aspettative, e di efficienza economico-finanziaria, gestionale e temporale, quale rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato, nonché obiettivi operativi trasversali, quali la semplificazione, la digitalizzazione, l'accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore pubblico.

In tale prospettiva, la programmazione strategica del Comune di Varapodio è orientata alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento, che viene valutato sulla base delle seguenti leve per la sua stessa creazione: performance individuale, performance organizzativa, prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza, nonché stato di salute delle risorse dell'Ente.

In una logica unitaria nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente, attenzione particolare è stata dedicata alla correlazione di ogni singolo obiettivo di performance con gli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire e che costituiscono il Valore Pubblico. Il Comune di Varapodio ha declinato la propria performance istituzionale negli obiettivi strategici che determinano Valore Pubblico e che sono stati contenuti nei seguenti documenti:

1. Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), approvato per il triennio 2024 – 2026 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 18.03.2024, che consente l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente fronteggiando in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, e rappresenta il presupposto necessario, nel rispetto dei principi di coordinamento e di coerenza, dei documenti di bilancio e degli altri documenti di programmazione aggiornata;

2. Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 26 del 26.03.2024, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuti nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento, affidando ai Responsabili dei servizi le risorse necessarie all'attuazione degli obiettivi di gestione specifici.

In tali documenti di programmazione, che definiscono i risultati attesi in termini generali e specifici, sono individuati gli obiettivi di valore pubblico dell'Ente, che pone innanzitutto l'attenzione sulla propria organizzazione interna mediante un più deciso processo di digitalizzazione e una più costante formazione / aggiornamento del personale al fine di realizzare quanto programmato in termini di erogazioni di politiche o servizi verso gli utenti.

Nella programmazione si è tenuto conto, altresì, delle caratteristiche richieste dalle dimensioni di programmazione previste dalle linee guida P.I.A.O. che possono declinarsi come di seguito:

1 **Obiettivo di semplificazione:** la finalità consiste nel favorire l'innovazione dei processi mediante il sistema di gestione documentale, di metodologie e strumenti digitali, riduzione degli aspetti burocratici, dei passaggi interni alla struttura organizzativa;

2 **Obiettivo di digitalizzazione:** la finalità consiste nel favorire la diffusione dei dati mediante piattaforme tecnologiche, nonché la creazione e implementazione dei servizi digitali;

3 **Obiettivo di efficienza:** da valutarsi in relazione alle tempistiche di completamento delle procedure;

4 **Obiettivo di qualità dei procedimenti e dei servizi:** miglioramento dei procedimenti e dei servizi, anche attraverso l'istituzione della partecipazione degli utenti e la customer satisfaction rispetto ai servizi erogati e alle azioni correlate alla qualità e quantità delle risorse a disposizione;

5 **Obiettivo di accessibilità digitale:** la finalità è il miglioramento dell'accessibilità verso gli utenti interni ed esterni, imprese e cittadini, ampliando la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili a tutti gli utenti, ponendo particolare attenzione ai cittadini ultrasessantacinquenni;

6 **Obiettivo di accessibilità fisica:** la cui funzione consiste nel migliorare l'accessibilità negli spazi fisici mediante interventi di riqualificazione degli spazi esistenti ovvero realizzazione di nuovi spazi;

7 **Obiettivo di favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** realizzare una formazione continua circa la cultura della parità di genere così da favorire il benessere e la qualità della vita.

Valore Pubblico: Gli obiettivi strategici programmati dall'Ente sulla base delle linee di mandato elettorale oltre che nel DUPS 2024-2026 sono, altresì, declinati nella sottosezione 2.2 "Performance", a cui si rimanda.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).





























I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	        
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	    

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento che il Governo Italiano ha predisposto per illustrare alla Commissione Europea come il nostro Paese intende investire i fondi

che arriveranno nell'ambito del programma Next Generation EU. Tale progettualità vede quali soggetti attuatori gli enti locali ed in particolare il Comune.

Il Comune di Varapodio, principalmente attento alle progettualità definite dal Governo Nazionale ed approvate dalla Commissione Europea sta provvedendo a predisporre progetti e ha trasmesso le relative schede all'apposita struttura che definisce l'ammissione ai finanziamenti. L'Amministrazione Comunale, pertanto, in tale essenziale fase ritiene che le progettualità di cui al PNRR, partecipate dal Comune e oggetto di ammissione, vengano istruite nel rispetto dei parametri imposti dalle diverse misure. Pertanto, avuto riguardo agli scopi di cui alla presente sottosezione di programmazione, si ritiene opportuno che le progettualità cui partecipa il Comune costituiscano momenti della Performance complessiva di cui il Nucleo di Valutazione dovrà tenere conto in sede di valutazione. Di seguito si riportano le ipotesi di progettazione presentate dal Comune di Varapodio, alcune delle quali enucleate nel DUP 2024/2026 nell'allegato del Programma triennale delle opere pubbliche e del Programma biennale di acquisti di beni e forniture, avuto riguardo alle misure di cui alla Missione 1 del PNRR, Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura; Missione 2 Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Missione 5 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.

Allo stato attuale il Comune di Varapodio è destinatario di n. 14 finanziamenti, alcuni dei quali già conclusi e n. 8 finanziamenti in corso di realizzazione o finanziati ma ancora da attivare.

MISURA	INTERVENTO	CUP	IMPORTO TOTALE	STATO ATTUAZIONE	CONCLUSIONE
Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 1 – Investimento 1.2: “Abilitazione al CLOUD per le PA locali”	Migrazione al Cloud dei servizi Digitali Dell' Amministrazione	G81C22001240006	€ 47.427,00	Finanziato	06/02/25
Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 1 – Investimento 1.4: “Servizi digitali e esperienza dei cittadini”, Misura 1.4.3. Adozione piattaforma pagoPA	Miglioramento Piattaforma Pagopa	G81F22002480006	€ 4.249,00	Finanziato	24/08/24
Missione 1 – Componente 1– Investimento 1.4	Attivazione Servizio di integrazione delle soluzioni gestionali del Comune con la	G81F22004390006	€ 23.147,00		25/06/24

“Servizi e cittadinanza digitale”, Misura 1.4.5 “Adozione Piattaforme notifiche digitali”	PND			Finanziato	
Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale”, Misura 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE” Comuni Aprile 2022	Adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE	G81F22004770006	€ 14.000,00	Finanziato	23/10/24
Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale”, Misura 1.4.3 “Adozione APP IO”	Miglioramento utilizzo APP IO	G81F22002470006	€ 1.701,00	Finanziato	23/12/24
Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.3 “Dati e interoperabilità”, Misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”	MISURA 1.3.1 PNRR - Piattaforma digitale Nazionale Dati	G51F22005650006	€ 10.172,00	Finanziato	25/06/24
Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale”, Misura 1.4.1 “Esperienza del	Miglioramento Dell’esperienza D’uso del sito e dei Servizi digitali per Il cittadino - il Servizio riguarda Servizi digitali per Il cittadino e il Sito comunale	G81F22003990006	€ 79.922,00	Finanziato	10/05/24

cittadino nei servizi pubblici”					
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Installazione impianto fotovoltaico e riqualificazione impianto sportivo comunale campo di calcio in via C.da Lacchi	G89J21000340001	€50.000,00	CONCLUSO	2022
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Efficientamento impianto pubblica illuminazione e miglioramento patrimonio comunale attraverso la demolizione di un fabbricato esistente in via Dante Alighieri.	G81C2000004000 1	€50.000,00	CONCLUSO	2020
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Efficientamento impianto di riscaldamento scuola elementare in via Ognissanti	G89J21000350001	€50.000,00	CONCLUSO	2022
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Lavori di sostituzione impianto di climatizzazione palazzo municipale	G81D22000120001	€56.000,00	CONCLUSO	2022
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Efficientamento energetico impianto pubblica illuminazione rione Lomargio via Riganati e via San Biagio	G82E22000520006	€50.000,00	IN CORSO	2024
M5C2I3.1 progetto sport e inclusione sociale	Realizzazione di percorso attrezzato per la pratica sportiva libera ed inclusiva all'aperto*via dante alighieri*attrezzatu	G84J23000240006	€28.500,00	IN CORSO	2024

	re sportive da collocare all'aperto				
M2C4I2.2 misura in uscita dal piano_interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Consolidamento dei versanti della strada comunale Piscivino e Mendolara-rinace	G87H20001180001	€980.000,00	IN CORSO	2026

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". 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 PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 11.12.2017, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;

- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Con la redazione della sottosezione degli Obiettivi di Performance, il Comune di Varapodio realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici (o di sviluppo) da conseguire nel triennio 2024/2026 e nell'esercizio di riferimento, in aderenza a quanto stabilito nel DUP 2024/2026 e nel Bilancio di Previsione 2024/2026, nonché alle altre Sezioni del P.I.A.O., seguendo una logica coordinata, integrata ed unitaria, tesa alla realizzazione della mission istituzionale dell'Ente e alla creazione di Valore Pubblico, afferente, altresì, alla percezione della collettività in merito all'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Il ciclo della Performance, si concluderà con la relazione finale del Nucleo di Valutazione che, nell'anno in corso si trova a valutare, altresì, gli obiettivi operativi che con il presente piano vengono pesati facendo riferimento ad un valore 100 complessivo per singola area organizzativa.

Si specifica, al riguardo, che in un'ottica di integrazione sotto il profilo economico finanziario tale sottosezione e l'individuazione degli obiettivi è strettamente correlata con le risorse finanziarie che sono dettagliatamente espresse nel Piano Esecutivo di Gestione.

Quindi, la finalità precipua della sottosezione è di rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune di Varapodio si è preposto di raggiungere, garantendo la massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

L'organizzazione dell'Ente prevede che le Aree organizzative siano cinque, ossia Area Affari Generali – Amministrativa, Area Contabile e personale, Area Tecnica Lavori Pubblici, Area tecnica -Urbanistica, e Area Vigilanza- servizi sociali e demografici e per ognuna delle stesse è stato individuato un Responsabile di Elevata Qualificazione.

Il Piano dell'Ente rimane strutturato su base triennale, pertanto in continuità la presente sottosezione afferisce al triennio 2024 – 2026. Gli obiettivi e la metodologia fissati con la presente – a valenza specifica per l'anno 2024 – rimangono confermati per tutto il triennio, qualora non vengano modificati per ciascuno degli anni successivi (2025-2026). Tuttavia, la programmazione triennale risentirà della programmazione 2025-2027.

Le linee programmatiche di mandato presentate in sede di insediamento dell'attuale Amministrazione ed il DUP approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 18.03.2024, costituiscono la base su cui si intende impiantare l'attività di governo della comunità e del territorio.

Il D.Lgs. n. 75/2017, che modifica il D.Lgs. n. 150/2009, ha lo scopo di migliorare la produttività dei lavoratori attivi nel settore pubblico e di potenziare l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ispirandosi ai principi di semplificazione e introducendo alcune novità con riguardo al sistema premiale e di valutazione del rendimento dei dipendenti.

Si chiarisce come il rispetto di tali disposizioni non solo incide sull'erogazione dei premi, ma anche sull'attribuzione dei differenziali stipendiali e sul conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità. Dunque, per tenere conto dei risultati attesi è vincolante l'individuazione degli obiettivi e la rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto a quelli attesi.

Viene prevista la suddivisione degli obiettivi in generali, coerentemente con il programma di Governo, e obiettivi specifici in coerenza con le linee guida e i documenti di bilancio, nonché obiettivi di continuità dell'azione amministrativa in caso di spostamento dei termini di approvazione dei bilanci preventivi.

Anche la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza, è strettamente correlata alla presente sezione Performance, ed impegna, in particolare, la struttura con riguardo al valore della trasparenza non solo ad una semplice raccolta di documenti, bensì ad una indispensabile revisione dell'iter procedurale nel suo complesso, tendente all'attuazione di adempimenti necessari a recuperare le informazioni da pubblicare obbligatorie.

Tale attività di gestione delle informazioni, che assicurano l'accessibilità del cittadino, rende necessario un approccio culturale di tipo innovativo, orientato ai controlli, alla trasparenza e alla legalità, quale base fondante su cui si intende costruire l'attività e l'azione dell'Ente.

Con la conseguenza che tra la sezione Performance e l'individuazione degli obiettivi abilitanti e la sezione Rischi corruttivi e trasparenza vi è un unico filo conduttore, costituendo un sistema integrato.

La sottosezione Performance non va letta come documento singolo, ma va armonizzato nel ciclo del nuovo sistema di bilancio, nel contesto della normativa anticorruzione e trasparenza e quindi con l'apposita sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, nonché con il sistema dei controlli interni, con la conseguenza che tra tali sezioni vi è un unico filo conduttore, orientato alla creazione di un sistema integrato e coordinato, nonché alla creazione di Valore Pubblico.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Comunale ed è stato nominato con provvedimento n. 6 del 2023.

Con deliberazione di C.C. n. 18 del 17.06.2023 sono stati adottati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i..

Con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 17/07/2023 è stato approvato il Piano della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza per il triennio 2023- 2025, quale sottosezione del PIAO 2023/2025.

Si allegano le schede aggiornate relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026 (Allegato 2).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 10/10/2023 è stato adottato il nuovo ordinamento professionale e mansionario e con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 18/07/2023 è stata approvato il Regolamento per la disciplina e la pesatura delle elevate qualificazioni ai sensi del ccnl del comparto funzioni locali 16.11.2022

Con deliberazione di Giunta comunale n.4 del 23.01.2024 è stata ridefinita la dotazione organica dell'Ente, ai fini della presentazione della manifestazione di interesse Dipartimento per le politiche di coesione- Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) Priorità 1 Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari., e successivamente riconfermata nel Documento unico di programmazione 2024/2026 giusta Deliberazione di C.C. n. 4 del 18.03.2024.

Organizzazione: Si allega la macrostruttura organizzativa dell'Ente (Allegato 3) articolata in cinque Aree, al vertice di ciascuna è posto un Responsabile del Servizio titolare di EQ.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Regolamentazione del lavoro agile

Con il presente PIAO viene introdotta nel Comune di Varapodio una regolamentazione del lavoro agile, che può essere effettuato, su richiesta, da una percentuale del 30% dei dipendenti addetti alle attività eseguibili in modalità agile.

Con la suddetta regolamentazione, l'obiettivo dell'ente è comunque quello di migliorare il benessere organizzativo del personale, e garantire comunque la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire quindi in definitiva al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

Con il presente Regolamento si intende abrogato Il Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto approvato con delibera di Giunta n. 88 del 28.10.2022.

Si allega il Piano per l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Varapodio (Allegato 4)

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i

lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

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

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE, LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Varapodio ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

- **RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

- TOTALE previsione n. 21 posti
- TOTALE: n.15 unità di personale a tempo indeterminato
- TOTALE n. 6 posti vacanti

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

DIPENDENTE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo Contabile
1	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo – Contabile
1	Funzionario EQ	Funzionario Tecnico
1	Funzionario EQ	Funzionario di Polizia locale (posto vacante al 31/12/2023)
8	Istruttori	Istruttore Amministrativo 3 Istruttori di vigilanza 3 Istruttore Tecnico 1 Istruttore 1 (di cui 1 posto vacante al 31/12/2023)
4	Operatori Esperti	Operatore Amministrativo 4 (di cui n.1 vacante)
5	Operatori	Operatori 5 (di cui n. 3 vacanti)

- **IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	2047
Ente facente parte di unione di comuni	No

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022	
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	€ 572.422,71
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	€ 126.000,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	€ 446.422,71

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO	2024	
	ANNO	VALORE	FASCI A
Popolazione al 31 dicembre	2022	2030	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a) 446.422,71 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 639.008,53 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.265.076,08 €	
	2021	2.348.072,70 €	
	2022	2.371.338,38 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.328.162,39	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	457.450,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 1870712,39 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 23,86%

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	31,60%

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	69.893,91 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	516.316,62 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)		30
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	191.702,56	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	40.883,10 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	191.702,56	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	830.711,09 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	516.316,62 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (o)	516.316,62 €	

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
23,86 %	27,60 %	0,00 %	3,74 %
Soglia rispettata	SI		3,74%

Incremento massimo spesa	69.893,91 €
Totale spesa con incremento massimo	516.316,62€

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza anno 2022)

	Macroaggregato	Anno 2022
	1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	572.422,71
	1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
	1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
	1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
	1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
	1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (Spesa finanziata da altri enti della P.A. in modo strutturale)	0,00
A	Totale spesa	572.422,71 €

Andamento della spesa di personale negli ultimi 8 anni

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale *</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
anno 2022	14	609.134,14	43,84%
anno 2021	17	568.432,92	46,79%
anno 2020	10	606.302,34	50,44%
anno 2019	11	674.065,02	46,93%
anno 2018	11	679.882,75	46,60%
anno 2017	11	661.151,33	41,91%
anno 2016	12	676.521,90	44,17%
anno 2015	12	675.204,23	41,50%

*importo al lordo dell'irap

Il Comune di Varapodio si trova, per popolazione, nella **FASCIA C** della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **23,86%**.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di

finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.”. L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2024, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di € 126.000,00 pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

In quanto 'ente virtuoso' il Comune di Varapodio può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, pari al 27,60%, corrispondenti ad € **516.316,62**.

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, il Comune di Varapodio si colloca nella fascia degli enti compresi al di sotto dei 15 dipendenti. Tenuto conto che relativamente alla legge n. 68 del 99, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili e quindi all'assunzione delle categorie protette, questo ente ha stabilizzato nell'anno 2021 n. 7 dipendenti appartenenti al bacino LSULPU, che non rilevano perché assunti in deroga a questa normativa, e pertanto non vi è obbligo di copertura dei posti con personale appartenente alle categorie protette.

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2015/2020:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (+)					
N D	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota residua
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	8381,50	8381,50	0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	18.712,53€	18.712,53€	0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019(A)	2018	€	*€	€
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019(B)	2019	e54.672,53	€ 13.789,43	€ 40.883,10
					€ 40.883,10

• **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevede una cessazione nel triennio di riferimento e in particolare nell'anno 2025.

LINEE STRATEGICHE PER LA PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI PERSONALE

Per il triennio 2023-2025 è prevista una cessazione dal servizio per limite di età : ne consegue che la politica che l'ente terrà in materia di personale sarà finalizzata a programmare misure finalizzate alla copertura della cessazione, con riferimento all'annualità 2025.

Inoltre, L'Ente ha presentato la manifestazione di interesse secondo quanto previsto dall'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento per le Politiche di Coesione in attuazione del programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CapCoe) che prevede l'assunzione di personale aggiuntivo negli organici degli enti territoriali.

E' opportuno precisare che qualora l'Ente venisse ammesso a finanziamento il costo per il personale assegnato graverà sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023 per il periodo successivo.

In altri termini, la spesa per il personale eventualmente assegnato è totalmente etero finanziata ed in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente.

Nel rispetto della situazione finanziaria dell'Ente e della normativa vigente, l'amministrazione nel corso del 2024 intende attivare l'istituto delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 13, c. 6 del CCNL 2019-2021 ai fini della copertura del posto di funzionario ed elevata qualificazione dell'Area vigilanza, servizi sociali e demografici, attualmente vacante.

Si specifica che il monte salari 2018 ammonta a euro 471.848,45, e la percentuale pari allo 0,55 è pari ad euro 2.595,16

• LA PROGRAMMAZIONE 2024-2026 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2024

In considerazione degli spazi assunzionali individuati e dei fabbisogni rilevati è stata definita la seguente programmazione relativa al periodo 2024-2026;

PIANO ASSUNZIONALE

ANNO 2024							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regim e orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno(comprensivo di oneri e irap)
D	Funzionario /EQ	Funzionario di Polizia municipale	1	Tempo pieno	Progressione verticale	31/12/2024	2.915,24
D	Funzionario /EQ	Funzionario Amministrativo-contabile	1	Tempo pieno	Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2	31/12/2024	€ 36.776,33 Spesa eterofinanziata
D	Funzionario /EQ	Funzionario Specialista Transizione Digitale	1	Tempo pieno	Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2	31/12/2024	€ 36.776,33 Spesa eterofinanziata
D	Funzionario /EQ	Funzionario Tecnico	1	Tempo pieno	Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2	31/12/2024	€ 36.776,33 Spesa eterofinanziata
			3				€ 113.244,23

ANNO 2025							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno
A	Operatore	Operatore Tecnico	1	Tempo pieno	Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento	31/12/2025	€ 29.205,46
			1				€ 29.205,46

ANNO 2026							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

IL FABBISOGNO. LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di Varapodio nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad **€. 33.305,25**, compresi oneri a carico ente.

Si fa pertanto riserva di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

- **IL FABBISOGNO DI PERSONALE PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE**

Per il triennio 2024/2026 non è prevista nessuna assunzione che incida sui limiti di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006

Il valore di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557/quarter della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5/bis della legge n. 114/2014, è pari a € **459.827,58**, come risulta dal seguente prospetto:

Descrizione	Tetto di spesa enti non soggetti a patto nel 2015	Tetto di spesa enti soggetti a patto nel 2015			
	2008	2011	2012	2013	Media
Spese macroaggregato 101		561.361,32	574.332,88	550.120,48	561.938,23
Spese macroaggregato 103					-
Irap macroaggregato 102		43.335,84	32.686,59	35.860,02	37.294,15
Altre spese da specificare:	-	-	10.270,02	-	3.423,34
					-
					-
					-
Totale spese di personale (A)	-	604.697,16	617.289,49	585.980,50	602.655,72
(-) Componenti escluse (B)		168.026,89	140.878,89	119.578,62	142.828,13
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	-	436.670,27	476.410,60	466.401,88	459.827,58

	SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013	1.379.482,75
	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€459.827,58

Nel Bilancio di previsione 2024/2026 la spesa di personale sarà contenuta nel rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

<u>SPESA DEL PERSONALE</u>	2024 a previsione	2025 a previsione	2026 a previsione
Le componenti considerate per la determinazione della spesa sono le seguenti:			
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	494.908,87	484.796,86	484.796,94
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo determinato			
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
4) Retribuzione per Agenti P.M. stagionali finanziate con sanzioni per violazioni c.d.s.			
5) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
6) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000			

7) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000			
8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	140.194,98	137.829,95	137829,97
9) Oneri per il nucleo familiare, spese per equo indennizzo			
10) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
11) Diritti di segreteria/rogito	6.190,00	6.190,00	6.190,00
12) Spese per missioni			
13) Incentivo al RUP finanziato da contributi da altri Enti della P.A.	25.260,00	25.260,00	25.260,00
14) buoni pasto	6.300,00	6.300,00	6.300,00
Somme accantonate rinnovo contratt.	5.878,00	6.000,00	6.150,00
Spese straordinario elettorale	9.904,00		9.904,00
A) SPESE MACROAGGREGATO 1	€ 688.635,85	€ 666.376,81	€ 676.430,91
Compensi servizio lavoro interinale			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 e art. 90 D.lgs. n. 267/2000			
contributi per incarichi			
buoni pasto			
IRAP su retribuzione del personale al netto dell'IRAP su compensi degli Amministratori	€ 44.915,09	€ 43.332,73	44.012,74
(B) SPESE MACROAGGR. 3 E MACROAGGR. 2	€ 44.915,09	€ 43.332,73	€ 44.012,74
SPESA COMPLESSIVA (A+B)	733.550,94	709.709,54,22	720.443,65

A DETRARRE			
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali e regionali (Stabilizzazione ex LSU/LPU)	171.294,23	171.294,23	171.294,23
2) Diritti di segreteria per rogito	6.615,00	6.615,00	6.615,00
3) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	10.584,00	0,00	10.584,00
4) Incentivo al RUP finanziato con contributi da altri Enti della P.A. (Retrib. + oneri+IRAP)	26.960,00	26.960,00	26.960,00
5) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			
6) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate			

7) Spesa a carico regione per differenze retributive personale LSU/LPU a seguito aggiornamento importi orari per applicazione C.C.N.L. 2006/2007 e 2008/2009 compreso IRAP			
6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	44.950,20€	45.072,20	45.222,20
7) Spesa Vigili Stagionali finanziata da entrate per sanzioni da violazioni al codice della strada	€	€	€
8) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici			
9) Spesa convenzione di segreteria a carico altro Ente	28.445,46	30.917,19	30.917,19
10) Spese a carico minister per segretario comunale	26.664,00	26.664,00	26.664,00
11) Spesa per servizi sociali a carico uff. Di piano	11.447,28		
Totale componenti escluse	326.960,17	307.522,62	318.256,62
TOTALE SPESA	406.590,76	402.186,92	402.187,03
<i>spesa media triennio 2011/2013</i>	459.831,58	459.831,58	459.831,58
Rispetto limite di spesa	53.240,82	57.644,66	57.644,55

Alla luce di quanto sopra esposto, in vista della partecipazione all'avviso finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse– pubblicato dalla presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento per le politiche di coesione –programma nazionale di assistenza tecnica capacita' per la coesione 2021-2027 (capcoe) prioritá' 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari” è **stata rideterminata con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 23/01/2024 la dotazione organica dell'Ente nei termini che seguono:**

AREA 1) – AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI

Area Prof.	Posti previsti in dotazione organica approvata con D.G.M. n.93 del 18/11/2022		Posti coperti		Rideterminazione della dotazione organica per effetto del presente atto		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
F	1		1		2 , di cui 1 (Assunzioni PN capCoe - prioritá' 1 - operazione 1.1.2)		€ 73.552,66
I		1		1 (75%)		1	€ 25.395,82
O.E.	1		1		1		€ 30.105,51

O.		1					
TOTALE	2	2	2	1	3	1	€ 129.053,99

AREA 2) AREA Contabile e personale

Area Prof.	Posti previsti in dotazione organica approvata con D.GM. n. 93 del 18/11/2022		Posti coperti		Rideterminazione della dotazione organica per effetto del presente atto		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
F	1		1		2, di cui 1 (Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2)		€ 73.552,66
I		1		1 (75%)		1	€ 25.395,82
O.E.	2	1	1	1 (77,77%)	2	1	€ 83.627,09
O.		1					
TOTALE	3	3	2	2	4	2	€ 182.575,57

AREA 3) – Tecnica Lavori Pubblici

Area Prof.	Posti previsti in dotazione organica approvata con D.GM. n.93 del 18/11/2022		Posti coperti		Rideterminazione della dotazione organica per effetto del presente atto		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
F	1		1		2 , di cui 1 (Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2)		€ 73.552,66
I	1	1	1			1	€ 31.978,41
O.E.							
O.	1	1	1		1	3	€ 103.842,94

TOTALE	3	2	3	0	3	4	€ 209.374,01
---------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

AREA 4) AREA tecnica Urbanistica

Area Prof.	Posti previsti in dotazione organica approvata con D.GM. n.93 del 18/11/2022		Posti coperti		Rideterminazione della dotazione organica per effetto del presente atto		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
F							
I					1		€ 33.861,09*
O.E.							
O.		1		1 (83,33%)		1 (83,33%)	€ 24.336,91
TOTALE		1		1	1	1	€ 58.198,00

AREA 4) AREA Vigilanza- servizi sociali- demografici

Area Prof.	Posti previsti in dotazione organica approvata con D.GM. n. del...		Posti coperti		Rideterminazione della dotazione organica per effetto del presente atto		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
F	1				1		€ 36.776,33
I	1	3	1	2 (75%) 1 (88,88%)	1	2 (75%) 1 (88,88)	€ 116.142,72
O.E.							
O.							
TOTALE	2	3	1	3	2	3	€ 152.919,05

- TOTALE previsione n. 24 posti
- TOTALE: n.15 unità di personale a tempo indeterminato di cui 7 part time
- TOTALE n. 9 posti vacanti;

*Il posto risulta coperto da Istruttore prima presente nell'Area Tecnica Lavori Pubblici

5. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo acquisito agli atti di questo ufficio con protocollo n° 5344 del 05.04.2024

3.3.2 Il programma della formazione del personale:

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 l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Principi della formazione

Gli obiettivi strategici del Piano 2024-2026 sono così sintetizzabili:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- 4) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- 5) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree;
- 6) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024-2026;
- 7) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;

8) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

9) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

SI ricorda che occorre garantire ad ogni dipendente la possibilità di partecipare ad attività di formazione per almeno 24 ore lavorative all'anno.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

nello specifico le scelte del Comune di Varapodio in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun Responsabile di Area sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Agli Appalti pubblici;
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Il Comune per garantire la formazione del personale dipendente ha aderito per il triennio 2022/2024 all'offerta della società Coim Idea s.r.l., società esterna specializzata, che offre l'erogazione di attività di formazione, nel corso dell'anno, per 18 giornate, in presenza o tramite webinar, e comunque per un totale di 126 ore/annue.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai responsabili, si indicano qui di seguito i temi e le modalità atte a garantire al personale la possibilità di partecipare ai corsi, di modo che ciascun dipendente possa assolvere al proprio obbligo formativo di almeno 24 ore lavorative nel corso dell'anno 2024:

- Gestione delle risorse umane, 2/3 giornate di formazione su: “Il CCNL 2019/2021 dei segretari e dei dirigenti”; “La contrattazione decentrata ed il fondo per l’anno 2023”; “Il CCNL 2022/2024”, ove stipulato;
- “I procedimenti disciplinari ed i codici disciplinari e di comportamento”: almeno 1 giornata;
- Contabilità pubblica, almeno 2 giornate di formazione su temi tipo : “Il conto consuntivo ed il conto consolidato”; “Il cd bilancio tecnico”;
- I tributi: almeno 1 giornata su: “Le novità e la riscossione”;
- “La responsabilità amministrativa e contabile”: almeno 1 giornata;
- “Le spese di rappresentanza”: 1 giornata;
- Anticorruzione, almeno 3 giornate, formazione obbligatoria su temi tipo: “L’applicazione delle norme anticorruzione per il personale e l’obbligo di astensione”; “L’uso dei social media da parte dei dipendenti pubblici”;
- “Le novità sulla gestione delle società partecipate”: 1 giornata;
- “Le novità sulla gestione dell’edilizia e dell’urbanistica”: almeno 1 giornata;
- Polizia locale: 1 giornata eventualmente da modulare sulla base delle iniziative formative regionali;
- “La redazione degli atti amministrativi:” 4 moduli;
- “I messi notificatori”: 3 oppure 4 moduli;
- “L’etica pubblica ed i comportamenti etici”: 1 giornata, formazione obbligatoria

A questi temi si aggiungono quelli che nel corso dell’anno si renderanno necessari a fronte di novità legislative, giurisprudenziali e/o di prassi.

L’ente stimolerà la partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, dando corso alla tempestiva informazione.

L’Ente, inoltre, attiverà -d’intesa con Coim Idea ed in aggiunta a quelle prima indicate- iniziative di formazione cd in house che coinvolgeranno tutto il personale dipendente, iniziative che potranno essere realizzate anche in modo associato con enti limitrofi.

Le giornate di formazione ed i moduli formativi si concluderanno, di norma, con la verifica del grado di apprendimento attraverso quiz a risposta multipla, a cui i singoli dipendenti potranno aderire su base volontaria.

Inoltre, Il Comune garantisce la formazione del personale dipendente per la transizione digitale tramite la **Piattaforma Syllabus** - Formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni nonché al fine di garantire una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

Materie di intervento:

- a) Transizione digitale
- b) Transizione ecologica
- c) Transizione Amministrativa

Inoltre, nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l’iscrizione/partecipazione ai programmi formativi anche gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali, IFEL, ASMEL e altri.

3.3.3 L’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell’ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l’implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le

attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Si dà atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 26.03.2024 sono stati fissati gli obiettivi di accessibilità digitale e i relativi interventi che si riportano qui di seguito:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Sito web e/o app mobili- adeguamento alle “ linee guida di design siti web della PA	31.12.2024
sito web e app- mobili adeguamento ai criteri di accessibilità	31.12.2024

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Sito web -Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i;	31.12.2024

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31.12.2024

Sito Intranet

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024

3.3.4 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con atto n. 86 del 11.07.2023, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG, regolarmente costituito, ha valutato e reso parere favorevole in ordine al presente Piano triennale 2023/2055 in data 14.07.2023 con nota n. 6620 prot. Comunale che, ad invarianza di uomini e donne lavoratori/lavoratrici, si intende confermare per l'anno in corso.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione “la persona” e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;

- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

ANALISI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	3	5	2	0	10
Uomini	0	2	1	2	5

➤ Lavoratori dipendenti titolari di incarico di E.Q.

DONNE: n. 4

UOMINI: n. 1

In questo Ente, pertanto, attualmente (Aprile 2024) lavorano:

n. uomini e donne

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa	1	2	3
Area contabile e personale	0	4	4
Area tecnica Lavori pubblici	1	1	2
Area tecnica urbanistica	2	0	2
Area vigilanza- demografici e servizi sociali	1	3	4

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

- un assistente sociale, donna, dipendente del Comune di Taurianova (Comune capofila dell'Ambito territoriale) e che presta servizio presso il Comune di Varapodio;
- un supporto all'ufficio tecnico, donna, finanziato con progetti a valere sui Fondi PNRR.

Prestano, altresì, attività lavorative presso questo Ente:

Il Segretario Comunale: Donna;

totali: 5 uomini e 12 donne + una assistente sociale del Comune di Taurianova;

I dati riportati nella tabella consentono di sostenere che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, dell'articolo 5, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79 e del Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Ciò in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi; anzi la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici nell'area degli istruttori e in quella dei funzionari. Tra i soggetti titolari di incarico di EQ si evidenzia preminenza del sesso femminile.

Il presente Piano di Azioni Positive per l'anno 2024, in continuità con i precedenti piani e che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'obiettivo complessivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo, sostenibile e rispettoso, dove tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di sviluppo e realizzazione professionale, indipendentemente dal genere.

AZIONI POSITIVE DEL PIAO

AZIONE 1. OBIETTIVI:

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

AZIONE 1: ambito di azione: ambito di lavoro

Il Comune di Varapodio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;

- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Verrà formato e promosso il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AZIONE 2 - Ambito di Azione: Assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Varapodio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AZIONE 3 - Ambito di Azione: Formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AZIONE 4 - Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di

raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

AZIONE 5 - Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso

AZIONE 6 - Ambito d'azione: Promozione di attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Sarà garantita l'organizzazione di almeno una giornata dedicata alla materia delle pari opportunità e alla cultura della non violenza. Ne sarà garantita la massima diffusione, anche attraverso pubblicazione sul sito web del Comune.

AZIONE 7 - Pubblicazione sul sito Web del Comune del Piano delle azioni positive quale sottosezione del Piao.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Varapodio.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

La presente sottosezione avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento e integrazione in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del triennio di vigenza.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

RIFERIMENTI NORMATIVI.

- D.Lgs. n. 196/2000 “disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999” - D.Lgs. n. 165/2001 “norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D.Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.