



Comune di Fabbrico

Provincia di Reggio Emilia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

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

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

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

1. DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

COMUNE DI FABBRICO

P.IVA e COD.FISC.: 00440730356
Codice Istat 035021 Codice catastale D450
Popolazione al 31/12/2023: 6802
Superficie territoriale Km. 23,63
Sindaco: Roberto Ferrari
Segretario Comunale: Marilia Moschetta

Il Comune di Fabbrico è uno dei sei Comuni facenti parte dell'Unione della Pianura Reggiana composta dai comuni di Correggio, Campagnola Emilia, Rio Saliceto, Fabbrico, Rolo, San Martino in Rio situati a nord-est del comune di Reggio Emilia. L'obiettivo è quello di "fare squadra" fra i comuni mettendo assieme alcuni servizi al fine di migliorarne l'efficienza e l'efficacia, garantirne una gestione più qualificata ed un presidio migliore, conseguire delle economie di gestione.

I servizi gestiti in forma associata con l'Unione Comuni Pianura Reggiana sono: i seguenti:

Gestione associata Ufficio Personale
Corpo di Polizia Locale
Centro Servizi Informativi
Sportello Unico Attività Produttive
Servizio Sociale Integrato
Ufficio Tributi
Protezione Civile

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. VALORE PUBBLICO

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

Si rinvia pertanto agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione per gli anni 2024-2026, approvato con delibera di CC n.34 del 9.11.20223.

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.

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

Il Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Si rinvia al Piano della Performance 2024, approvato con delibera di Giunta comunale nr. 29 del 10/05/2024.

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 del 2012 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 ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

I comuni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Il Comune di Fabbrico, con deliberazione di G.C. n.29 del 28.04.2022 ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2022-2024. Gli allegati A) B) e C) a tale atto contengono la mappatura dei processi, l'analisi del rischio e le misure per aree di rischio.

Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, fare emergere come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; i risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

Nel documento che segue, si evidenzia la descrizione del contesto esterno, avendo a riferimento l'analisi svolta dalla Regione Emilia Romagna per l'elaborazione del relativo piano anticorruzione.

Sicurezza e criminalità

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni (le Relazioni sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate annualmente al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII); le Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA), presentate semestralmente al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. LXXIV), nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

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

Si sono confermati sensibili i settori della sanità pubblica e privata per l'approvvigionamento e la fornitura di apparecchiature sanitarie, anche di alta specializzazione, nonché quello dell'approvvigionamento dei dispositivi di protezione e della produzione fraudolenta di prodotti contraffatti e non in linea con le prescrizioni sanitarie.

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

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

Profilo criminologico del territorio E.R.

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

La Relazione dell'anno 2023 sull'Amministrazione della Giustizia nel Distretto della Corte D'Appello di Bologna segnala che, nell'ambito dei procedimenti per reati contro la pubblica amministrazione, a fronte di un numero di reati che rimane costante nel tempo, risulta meno contestato, di quanto lo fosse in passato, il reato di abuso d'ufficio che, grazie alle modifiche succedutesi nel tempo in direzione di una sua maggiore e più precisa tipizzazione, risulta essere residuale rispetto ad altri.

La relazione pone invece in luce un considerevole aumento dei reati contro il patrimonio, perpetrati ai danni di abitazioni private, che, dopo la notevole flessione subita durante il periodo pandemico, sono tornati ad aumentare fino ad assestarsi sui numeri, decisamente elevati, registrati negli anni pre – COVID-19. In costante aumento, in sede di iscrizione notizie reato e in primo grado, anche i procedimenti relativi a reati aventi ad oggetto indebita percezione di contributi e finanziamenti concessi dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità Europea.

Contesto provinciale

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

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

Attività di contrasto sociale e amministrativo in E.R.

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

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

Grazie a questa legge:

- è stata avviata la Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT) quale luogo di confronto, approfondimento e coordinamento delle azioni di prevenzione e contrasto dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni; oggi la RIT conta ben 246 adesioni ed è un riferimento per tantissimi enti territoriali e altri soggetti;

- è stato costituito un centro di documentazione regionale sui fenomeni mafiosi;

- sono stati stipulati accordi di programma per promuovere la nascita e sostenere consulte e osservatori locali che diffondano la cultura della legalità.

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

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

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

L'analisi del contesto interno è incentrata:

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

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

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

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

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

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

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

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

Particolare rilievo l'Amministrazione intende attribuire all'attività di prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo e, in tale ambito, essa riconosce l'importanza che riveste la segnalazione nel contrasto di tali fenomeni.

Per tale ragione, essa si pone l'obiettivo di dare attuazione, nell'anno in corso, al D.Lgs.24 del 10 marzo 2023, provvedimento attuativo in ambito nazionale della Direttiva (UE) 2019/1937; il decreto rappresenta una prima, organica e uniforme disciplina del fenomeno del **whistleblowing** attraverso la quale offrire una concreta tutela, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto, del soggetto segnalante (whistleblower).

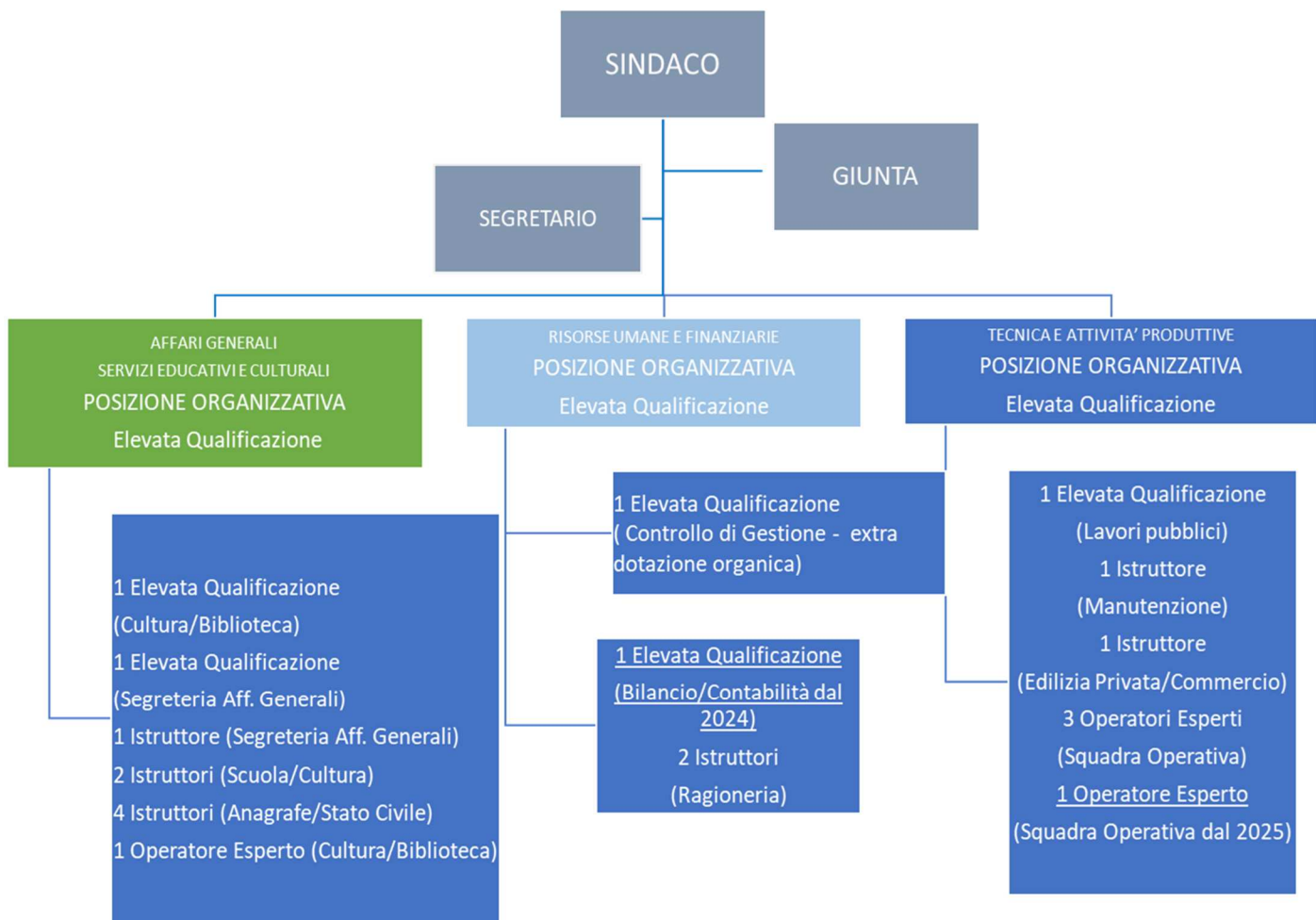
Pertanto, è in fase di attivazione, in luogo del registro informatico attualmente in uso, un canale interno, mediante l'uso o l'attivazione di una piattaforma open source che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Prima della recente riforma del whistleblowing questo software poteva essere semplicemente un servizio cloud gratuito che richiedeva una semplice registrazione e una mail (tipicamente quella del segretario a cui arrivavano le segnalazioni).

Prima della recente riforma del whistleblowing questo software poteva essere semplicemente un servizio cloud gratuito che richiedeva una semplice registrazione e una mail (tipicamente quella del segretario a cui arrivavano le segnalazioni).

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 VALORE PUBBLICO



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è diventata una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

L'Ente non si è avvalso della facoltà d'introdurre il "lavoro agile" ritenendo la compresenza del personale dipendente essenziali per garantire i servizi alla cittadinanza visto il numero complessivo di dipendenti in servizio.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Preso atto che il Comune di Fabbrico attraverso i Responsabili di Settore hanno verificato l'assenza di eccedenze di personale nei rispettivi settori/uffici, come risulta dalle certificazioni rilasciate e conservate agli atti.

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;
- b) svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;
- c) orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza,
- d) economicità e qualità dei servizi al cittadino;

Dal documento unico di programmazione e negli atti d'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 risulta che il Comune rispetta il limite della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 così come certificato dal Servizio Finanziario dell'Ente e di seguito riportato:

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	1.232.716,19 €	981.947,49 €	1.009.697,49 €	993.347,49 €
Spese macroaggregato 103	7.433,33 €	14.566,57 €	14.566,57 €	13.616,57 €
Irap macroaggregato 102	55.518,92 €	62.895,00 €	64.645,00 €	63.465,00 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare - elettorale	16.158,62 €			
Altre spese: da specificare - trasferimenti Unione		353.610,27 €	353.610,27 €	353.610,27 €
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	1.311.827,07 €	1.413.019,33 €	1.442.519,33 €	1.424.039,33 €
(-) Componenti escluse (B)				
(-) Altre componenti escluse:	56.228,59 €	181.968,70 €	219.577,37 €	202.047,37 €
di cui rinnovi contrattuali		62.170,03 €	62.170,03 €	62.170,03 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.255.598,48 €	1.231.050,63 €	1.222.941,96 €	1.221.991,96 €
(ex art.1, comma 557, L. n. 296/ 2006 o comma 562)				

Il Comune ha ceduto capacità assunzionale ai sensi dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 all'Unione Comuni Pianura Reggiana (ente di secondo livello) utilizzata e da utilizzare per il proprio piano dei fabbisogni di personale Gli atti deliberativi e gli importi sono i seguenti:

- € 3.776,73 con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 07/07/2022;
- € 19.511,16 € con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 21/11/2023 suddivisi come segue € 9.394,26 nell'anno 2024, € 5.058,45 € nell'anno 2025 ed € 5.058,45 nell'anno 2026;

L'ultima dotazione organica integrata nel DUP 2024-2026 con Nota d'Aggiornamento approvata dell'Ente con deliberazione di CC nr. 50 del 21/12/2023 ai sensi del novellato art. 6 D.Lgs. 165/01, aggiornata con il rinnovo del contratto collettivo nazionale del 16/11/2022 e tenuto conto della riclassificazione del personale la dotazione organica diventa la seguente:

EX CATEGORIA	N	TABELLARE CCNL 2022	TABELLARE COMPLESSIVO	NUOVA CLASSIFICAZIONE CCNL 2022
B	4	€ 19.034,51	€ 76.138,04	AREA OPERATORI ESPERTI
C	12	€ 21.392,87	€ 256.714,44	AREA ISTRUTTORI
D	7	€ 23.212,35	€ 162.486,45	AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE
TOTALE	23		€ 495.338,93	

L'Ente ha in essere un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

I Responsabili di Settore sono tre di cui due con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 1 del D. Lgs 267/00 ed uno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato la materia e modificato il sistema di calcolo delle assunzioni degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, che i Comuni "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

In base al calcolo delle capacità assunzionali (Allegato 2-Relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario) il Comune di Fabbrico appartiene alla fascia demografica di riferimento "e", comuni con popolazione dai 5.000 ai 9.999 abitanti (popolazione residente al 31.12.2019 6.71); il valore soglia per i comuni di tale fascia demografica è indicato nel 26,90 %, quale rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, ai sensi dell'art 4 del DPCM citato; il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è pari al 23,39 %, valore inferiore al valore di soglia, la capacità assunzionale teorica massima è pari ad € 1.394.379,31.

Come anticipato sopra il Comune si posiziona tra gli Enti virtuosi e pertanto può procedere con la programmazione del fabbisogno di personale; dall'analisi delle professionalità in servizio non emergono necessità d'ulteriori assunzioni rispetto al personale in servizio, pertanto il piano prevede la possibilità di procedere alla sostituzione del personale che cesserà dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione (documento unico di programmazione, calcolo delle capacità assunzionali, bilancio di previsione 2024-2026) mediante le seguenti procedure:

- mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 261/01 qualora la figura ricercata necessiti d'esperienza professionale e curriculare.
- procedure selettive (avvisi di ricerca selezioni pubbliche per esami, per titoli ed esami) in tutti gli altri casi non ricompresi nella voce della mobilità.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026

Descrizione profilo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Area Funzionari e Elevate Qualificazioni: 1 Esperto amministrativo contabile	Assunzione di una unità mediante mobilità fra Enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs 165/01 in caso di esito negativo si procederà con un 'assunzione mediante utilizzo della graduatoria che si formerà con la procedura selettiva che indirà l'Unione Comuni Pianura Reggiana		
Area Funzionari e Elevate Qualificazioni: 1 Esperto amministrativo contabile	Assunzione Responsabile Area Risorse Umane e Finanziarie ex Art. 110 comma 1 L. 267/2000.	//	//
Area Funzionari e Elevate Qualificazioni: 1 Esperto tecnico	Assunzione Responsabile Area Tecnica e Attività produttive ex Art. 110 comma 1 L. 267/2000.	//	//
1 Esperto amministrativo contabile	Assunzione Extra Dotazione Organica ex Art. 110 comma 2 L. 267/2000. Progetto: "Contabilità ACRUEL".		
Area Funzionari e Elevate Qualificazioni Area Istruttori Area Operatori Esperti Area Operatori	Copertura di eventuali cessazioni di personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione-bilancio dell'Ente nel corso dell'anno mediante scorrimento di graduatorie se presenti e/o assunzione dall'esterno con nuove procedure selettive o mobilità tra enti previo esperimento delle procedure di mobilità di legge.	Copertura di eventuali cessazioni di personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione-bilancio dell'Ente nel corso dell'anno mediante scorrimento di graduatorie se presenti e/o assunzione dall'esterno con nuove procedure selettive o mobilità tra enti previo esperimento delle procedure di mobilità di legge	Copertura di eventuali cessazioni di personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione-bilancio dell'Ente nel corso dell'anno mediante scorrimento di graduatorie se presenti e/o assunzione dall'esterno con nuove procedure selettive o mobilità tra enti previo esperimento delle procedure di mobilità di legge

Le esigenze straordinarie ed eccezionali, in presenza delle quali sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 (secondo le forme flessibili consentite alle Amministrazioni pubbliche) o comandi, nel rispetto dei tetti di spesa di personale sopra indicati (complessivo e del tempo determinato) e delle risorse di bilancio, come segue:

- eventuali esigenze di sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze di lavoro, al fine di evitare il verificarsi di disservizi o interruzioni di servizio;
- eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);
- eventuali esigenze di supporto temporaneo ai settori dell'Amministrazione, al fine di affiancare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici o picchi di attività non fronteggiabili con il solo personale di ruolo, da attivare a parità di risorse destinate alle spese del personale dell'Ente.

La programmazione è coerente con i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 (anno di riferimento) di euro 156.667,32. In particolare il limite è pari euro 86.068,79 escluso art. 110 c. 1 Tuel in base all'art. 16 c. 1 quater DL. 113/2016 conv. In L. 160/2016.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesso che il Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui" introduce un nuovo concetto di "formazione del personale nelle pubbliche amministrazioni" ha ripreso e riconfermato così come le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che la formazione è parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

Ricordato che ai sensi dell'art 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, che attraverso un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, promuova percorsi professionali per ciascun dipendente pubblico per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Con la direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione adottata in data 23/03/2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze del proprio personale, le amministrazioni locali possono promuovere attraverso percorsi formativi già selezionati e secondo le competenze professionali acquisite, ulteriori elementi di crescita delle attitudini individuali e di gruppo dei propri dipendenti.

il Dipartimento per la Funzione Pubblica infatti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transazione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (elearning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus".

Il Comune di Fabbrico ha aderito alla proposta formativa del Dipartimento di Funzione Pubblica "Syllabus" e ha iniziato nel 2023 a promuovere i percorsi formativi sulle competenze digitali che continueranno per tutto il prossimo biennio.

Viene confermata, come ogni anno, la possibilità di aderire al progetto denominato "Valore P.A." promosso dall'Inps volto a consentire l'adesione ad iniziative formative il cui costo è interamente sostenuto dal medesimo Istituto, le tematiche sono individuabili tra le seguenti:

1. Area Economicità (Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari);
2. Area Efficienza (analisi delle politiche pubbliche-modelli scientifici per la valutazione dei problemi di rilevanza pubblica, indicatori sociali-monitoraggio dello status dei cittadini);
3. Area Semplificazione (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati, sviluppo delle banche dati di interesse nazionale, la centralità del cittadino, politiche nazionali contro la povertà);
4. Area Trasparenza/Partecipazione (comunicazione efficace e utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini).

In base al calendario proposto saranno valutati gli argomenti e le disponibilità interne ad aderire.

Il personale potrà partecipare, in base alle risorse disponibili a bilancio, a corsi d'aggiornamento su temi specifici e di settore preventivamente concordati con il Responsabile di settore.

L'Ente infine promuove oltre alle attività formative programmate anche la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti ai sensi dell'art 15 del CCNL 14/09/2000, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.

3.5 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Quadro normativo:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”;
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali”;
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183);
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19).

Premessa:

Negli ultimi vent'anni il quadro normativo che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una governance comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell'ordinamento comunitario, così come ha trovato molte occasioni di affermazione nella giurisprudenza relativa a vari ambiti del diritto.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ha unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE. Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare gli artt. 42 e 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne

nelle amministrazioni pubbliche, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l'adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di impresa socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti. L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, ed in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori).

Le pubbliche amministrazioni sono quindi chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori, esse come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Una misura organizzativa ormai consolidata nel tempo è la flessibilità oraria che viene applicata non soltanto attraverso la possibilità di entrare/uscire dall'orario di lavoro in un 'arco temporale prestabilito, ma anche attraverso la riduzione oraria (part time) del rapporto di lavoro, la suddivisione del personale in base alla tipologia dell'orario di lavoro così come risulta dall'ultimo conto annuale (anno 2022) è la seguente:

Descrizione	Età 30/39 anni		Età 40/49 anni		Età 50/59 anni		Età 60 anni e oltre	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Personale totale 22								
Suddiviso tra Uomini (U) e Donne (D)	1	2	2	5	3	6	0	3

Per quanto riguarda invece il titolo di studio emerge che la maggior parte del personale è in possesso della licenza media superiore:

Descrizione	Fino a Licenza Media Superiore		Diploma di laurea	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale totale 22				
Suddiviso per titolo di studio	4	8	2	8

3.5.1 OBIETTIVI

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

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione e d'aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della "persona" dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il "benessere psicologico" dei lavoratori;

Azioni positive

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

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile e/o maschile a seconda della quota meno rappresentata.
2. Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da

congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;

6. Favorire l'attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.
7. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
8. creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti tra cui Fabbrico ha attivato a gennaio 2024 un sostegno "psicologico" ai lavoratori ed alle lavoratrici che si trovano a dover affrontare eventuali discriminazioni o situazioni di malessere in ambito lavorativo. Lo "sportello psicologico d'ascolto" promosso e gestito da una figura esterna all'Ente, selezionata tra le/i professioniste/i dotate di specifica competenza ed esperienza in materia di legislazione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, molestie e mobbing, oltre che di abilità di comunicazione, relazionali e specifiche capacità di mediazione dei conflitti. Attraverso una metodologia che si basa sul colloquio inteso come "sostegno psicologico" finalizzato al problem solving e/o contenimento delle situazioni di disagio fornirà strumenti per aiutare l'individuo ad adottare azioni future per prevenire e fronteggiare le situazioni di "malessere".

Durata del piano e pubblicazione

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

4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono 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 e il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

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

Il controllo amministrativo sugli atti viene svolto ai sensi del Decreto Legge 10.10.2012 n. 174, convertito in Legge n.213/2012 in termini di buona ed efficace gestione amministrativa in conformità alle normative statali, regionali e comunitarie e nel rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati di al D.Lgs.33/2013 sul sito web dell'Unione, nella sezione "Amministrazione Trasparente", in applicazione al Regolamento dei controlli interni approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n.3 del 21.03.2013, e n.25 del 26.11.2018, in particolare l'art.5 (Controllo successivo di regolarità amministrativa) e art.11 (Esito dei controlli);

L'attività di controllo vien svolta su un campione di atti (tra cui anche determinazioni di impegno di spesa di importo superiore a € 40.000), nella percentuale del 10% degli atti adottati dai Responsabili.

Un ulteriore controllo viene svolto dal Nucleo di Valutazione, di norma entro il 30 Aprile di ogni anno, che ha il compito di verificare, in collaborazione con il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Trasparenza, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nella pagina Amministrazione Trasparente", nonché la completezza e l'aggiornamento dei dati rispetto alla griglia di rilevazione stabilita dall'Anac.

Nell'ambito dei controlli su interventi finanziati da Fondi Europei dal PNRR, la Regione Emilia Romagna si pone l'obiettivo di sviluppare un Piano di miglioramento per individuare e raccomandare possibili azioni, ritagliate su misura del singolo ambito territoriale, che possano aiutare ad accelerare i tempi di rilascio delle autorizzazioni, la riduzione delle pratiche arretrate salvaguardando il grado di accoglimento delle richieste.

L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2.1 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance".

È stata utilizzata, ai fini dell'analisi organizzativa, una metodologia individuata appositamente dalla Regione Emilia-Romagna: il Canvas. Una metodologia partecipativa, immediatamente digitale, che permette la comparabilità tra comportamenti e risultati di soggetti diversi ma, soprattutto, genera apprendimento organizzativo, grazie alla condivisione di valutazioni e soluzioni perché producano concreta attuazione a percorsi di cambiamento strutturale, quale quello che stiamo vivendo.

Una rilevazione è stata effettuata sull'UNIONE PIANURA REGGIANA relativamente ai processi definiti dal DPCM 12/11/2021 e dal Piano territoriale della Regione Emilia-Romagna. L'obiettivo finale è quello di utilizzare il PNRR Check-Canvas per elaborare Piani di miglioramento per ciascun territorio analizzato, individuando specifiche azioni di efficientamento dei processi sfruttando al massimo le opportunità e i conseguenti benefici della transizione digitale.

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

RELAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Infatti, così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Tale programmazione va però necessariamente adottata nel rispetto delle norme che fissano i limiti di spesa in materia.

Innanzitutto il Comune di Fabbrico deve rispettare l'art. 1 comma 557 della Legge 296/96, che pone quale limite di spesa generale la spesa complessiva media per il personale riferita agli anni 2011/2013, che è pari ad € 1.255.598,48.

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

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
5.000	9.999	26,90%	e
Abitanti al 31.12			
2022	6.701		
VALORE SOGLIA		26,90%	e

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Abitanti al 31.12						
2022	6.701					
VALORI SOGLIA		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
5.000	9.999	30,90%	e
Abitanti al 31.12			
2022	6.701		
VALORE SOGLIA		30,90%	e

ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024			
Popolazione al 31 dicembre	2022	6.701	e
ANNO		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(e)
		1.212.679,22 €	(f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)
		1.117.087,95 €	
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	5.499.846,15 €	
	2021	5.417.254,74 €	
	2022	5.511.915,27 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.476.005,39 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	
		292.439,17 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		5.183.566,22 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)
			23,39%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)
			26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)
			30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	181.703,09 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(ff)	1.394.379,31 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	290.442,87 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	60.662,70 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	290.442,87 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	1.407.530,82 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	1.394.379,31 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	1.394.379,31 €



SCHENA
GIUSEPPE
03.06.2024
13:45:00
GMT+01:00

Il Responsabile
Area Risorse Umane e Finanziarie
dott. Giuseppe Schena
(doc. firmato digitalmente)