



Comune di Bracca

Provincia di Bergamo

(ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 - 2027

- ☐ Art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ☐ Decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- ☐ Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- ☐ Piano Nazionale Anticorruzione 2024/2026.

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 14/10/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 e con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 25/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 che rappresenta il primo documento di programmazione attuativa pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

il Piano della performance,

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,

il Piano organizzativo del lavoro agile,

il Piano delle Azioni Positive e

il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per

l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico
- Sottosezione 2.2 – Performance
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa e rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile
- Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale

Sottosezione 3.3.1 – Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Sottosezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Sottosezione 3.3.3 – Strategia di copertura del fabbisogno

Sottosezione 3.3.4 – Formazione del personale

- Sottosezione 3.4 – Piano Azioni Personale (P.A.P.)

Sezione 4 = Monitoraggio

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione semplificato ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 27/12/2024.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

Comune: BRACCA
Indirizzo: Via Don. A. Dentella, n. 10 ; Bracca
Codice fiscale/Partita IVA: 00334660164
Sindaco: Gentili Giacomo
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023: 2
Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 709
Recapito telefonico: 0345.97123
Sito internet: www.comune.bracca.bg.it
E-mail: info@comune.bracca.bg.it
PEC:
comune.bracca@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale dell'Amministrazione, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 27/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti, ma, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nel piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2023/2025 - D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 74/2017”

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.M. 132/2022 - che 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 rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Con Delibera della Giunta Comunale n. 6 del 25/01/2024 è stato approvato il PTPC 2024-2026. Considerando che nessuna modifica organizzativa rilevante o aggiornamento o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico è stata effettuata, si rinvia al PTPC 2024-2026.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa e rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. D.M. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- numero di dipendenti in servizio suddivisi nelle unità organizzative.

L'organizzazione del Comune di BRACCA è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.34 del 21/05/1993;

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- ☐ La struttura organizzativa è articolata in aree (struttura apicale), costituite, al loro interno, da servizi ed uffici;
- ☐ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ☐ L'area è la struttura organizzativa comprendente un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'Ente nell'ambito di un'area omogenea;

ORGANIGRAMMA COMUNE DI BRACCA			
AREE	Categoria Giuridica di Inquadramento (sino al 31/03/2023)	Nuovo Profilo Professionale (CCNL 17/11/2022, decorrenza 01/04/2023)	Area di Inquadramento
AREA I Amministrativa- Affari Generali	Cat. C6	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori
AREA II Economico Finanziaria, Programmazione e Bilancio /Tributi	Cat. C6	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori
AREA III Tecnica Manutentiva, Servizio Patrimonio – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	Cat. B3	Operatore tecnico	Area degli operatori

Nel Comune di BRACCA sono presenti un titolare di posizione organizzativa e precisamente:

- Gritti Simona – Responsabile del Servizio Affari Generali (dal 09/06/2024 al 2029);

NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024			
AREE	Numero dipendenti in servizio	Numero dipendenti in servizio a tempo indeterminato/determinato	Numero dipendenti in servizio a tempo pieno/parziale
AREA I Amministrativa- Affari Generali	1	Tempo indeterminato	Tempo parziale
AREA II Economico Finanziaria, Programmazione e Bilancio /Tributi	1	Tempo indeterminato	Tempo parziale
AREA III Tecnica Manutentiva, Servizio Patrimonio – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	1	Tempo determinato	Tempo pieno

Si precisa che la dotazione organica dell'ente è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 10/02/2022.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, articoli da 63 a 70.

Stante le dimensioni ridotte del Comune di Bracca non si reputa necessario procedere all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione viene specificato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 (rif. D.M. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c).

SOTTOSEZIONE 3.3.1 - Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Si rimanda al punto 3.1 del presente piano.

SOTTOSEZIONE 3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Atteso che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Considerato inoltre che:

- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. 709 abitanti al 31.12.2023;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 1. i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
 2. i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
 3. i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Rilevato che la fascia demografica del Comune di Bracca di cui alla lett. a) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2024):

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2022	Valori soglia Tabella 3 DM 17/03/2022
A	Comuni con meno di 1000 abitanti	29,50%	34%	33,5

Il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti secondo la definizione del su citato articolo 2 è pari a 19,55% e pertanto, ai sensi dell'art. 4 comma 1, il nostro Ente si colloca al di sotto del valore soglia (29,50%) e pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) per assunzioni di personale a tempo indeterminato e pertanto sussistono gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni a tempo indeterminato;

b) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c) Certificazione del Revisore dei conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.

SOTTOSEZIONE 3.3.3 - Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2024 ha assunto n. 1 figura professionale per la cat. B3 – AREA III Tecnica Manutentiva, Servizio Patrimonio – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata - Area Operatori, coperta da personale attraverso l'istituto della stabilizzazione, ai sensi del D.L. 44 del 22/04/2023 art. 3 comma 5, il quale recita:

"Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, ((lettere a) e b),)) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione."

Per gli anni 2025/2027 non si prevedono assunzioni di personale.

SOTTOSEZIONE 3.3.4 - Formazione del personale

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022

SOTTOSEZIONE 3.4 - Piano Azioni Positive (P.A.P.)

In questa sottosezione viene preso in esame il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).
Si rimanda all'allegato 3.4 del presente piano.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 - Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (D.M. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

ALLEGATI:

3.3 SOTTOSEZIONE: Piano triennale dei fabbisogni di personale prospetto di calcolo di verifica dei limiti di spesa ai sensi del Decreto Ministeriale 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019

3.4 SOTTOSEZIONE: Piano Azioni Positive (P.A.P.)

Comune di Bracca
Provincia di Bergamo

**PIANO AZIONI POSITIVE
(PAP)
TRIENNIO 2025/2027**

☐ Allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2025/2027

PREMESSA

Il D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, come seguito alla Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/5/2007, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge n.183/2010, inoltre, dispone all’art. 7, comma 1, che “le Pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, [...]“, non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Lo stesso testo da ultimo citato all’art.7, comma 1, stabilisce che “le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”;

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2025-2027;

Il piano delle azioni positive, deve essere quindi orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell’Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che devono informare l’attività dell’Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 2025-2027 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

La dotazione organica del Comune di Bracca presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne, comprensiva dei lavoratori a tempo determinato, indeterminato, delle Posizioni Organizzative:

ulteriori cessazioni come segue:

-	CATEGORIA	N. POSTI	ORE	COPERTI	VACANTI
<u>Settore Finanziario e Tributi</u>					
Ufficio Ragioneria	C	1	22	1 DONNA	-
<u>Settore Amministrativo e Affari Generali</u>					

Ufficio Affari Generali , Demografici e Servizi alla Persona	C	1	25	1 DONNA	-
<u>Settore Edilizia Pubblica e Privata</u>					
Ufficio Lavori Pubblici – Edilizia Privata	C	1	36	0	1
Ufficio Tecnico Manutentivo	B	2	36	1	1

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. 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;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio/alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti

AZIONI POSITIVE

- a. verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- b. riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- c. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- d. miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del/della dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;

- e. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- f. aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità;
- g. collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- h. 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. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- i. le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- j. pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;
- k. prevedere riunioni al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, a decorrere dall'esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, viene inoltre aggiornato annualmente.

Pubblicazione e diffusione

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente - Sezione Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza del medesimo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, delle OO.SS. e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.