



Comune di Binago

Provincia di Como

1

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

*Approvato con Delibera di Commissario Prefettizio con poteri di Giunta Comunale
n. ____ del ____/2025*

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE.....	5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	9
IL CONCETTO DI VALORE PUBBLICO	9
GLI INDICATORI DI VALORE PUBBLICO	10
INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI	11
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	11
PERFORMANCE	11
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP).....	11
FONTI NORMATIVE:	15
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	18
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	20
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE:.....	20
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	20
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	20
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	21
L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	22
LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020	22
IL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	24
LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE.....	26

PREMESSA

Le finalità del **PIAO** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

3

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 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione,

le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

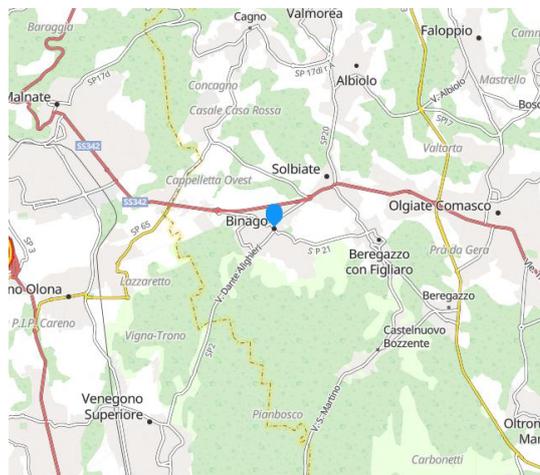
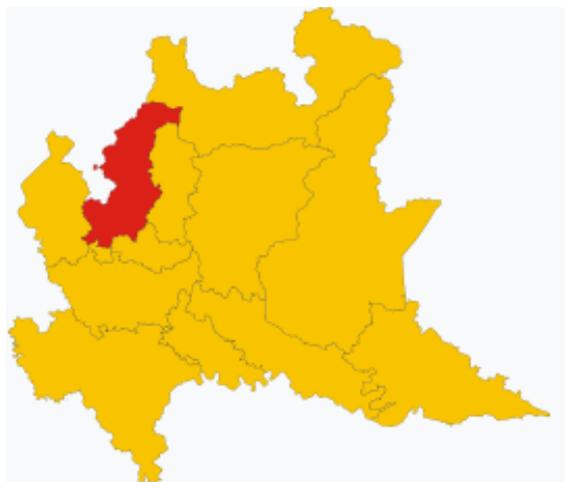
L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE



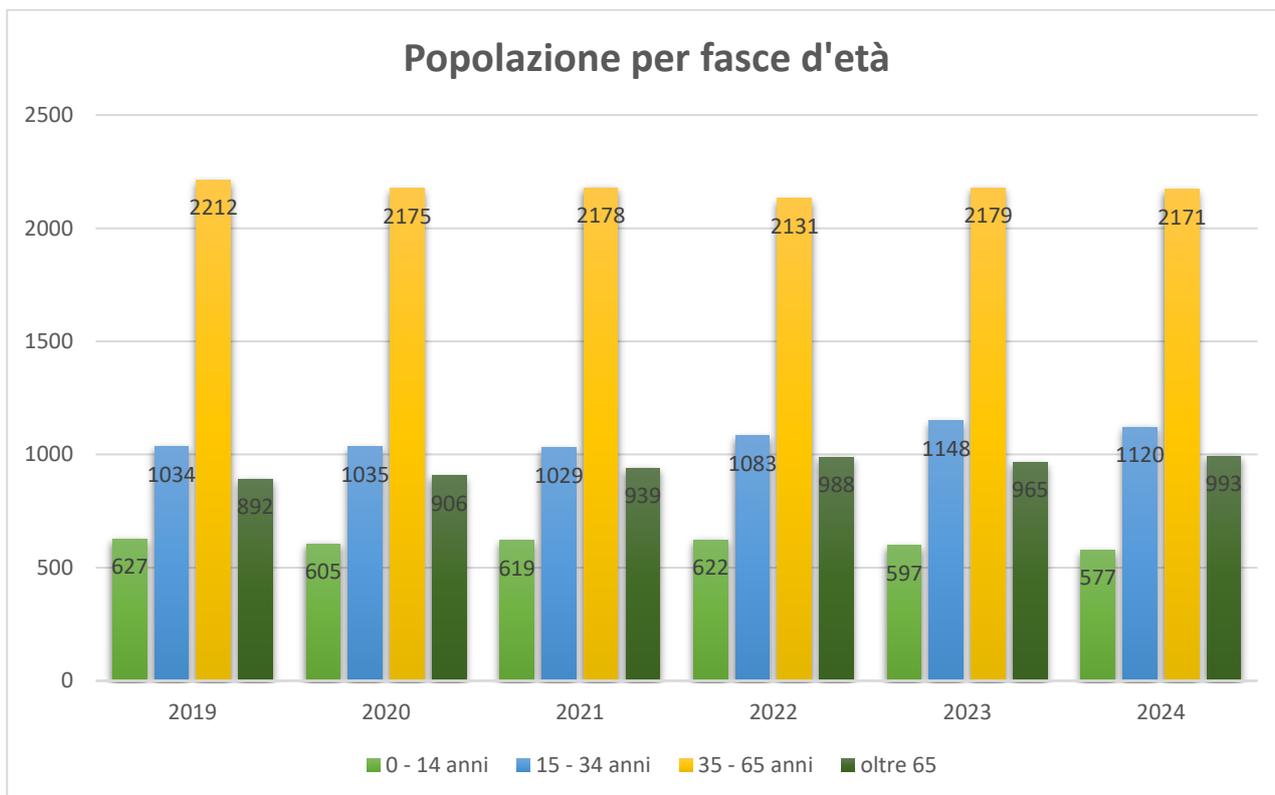
IL COMUNE DI BINAGO

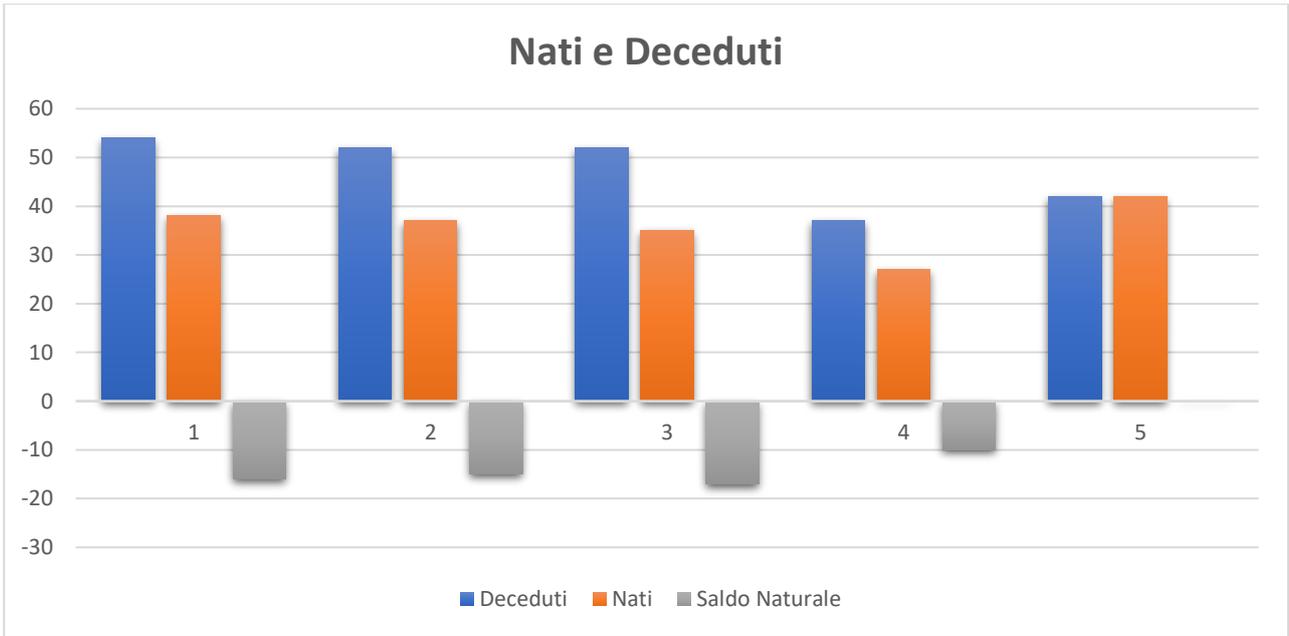
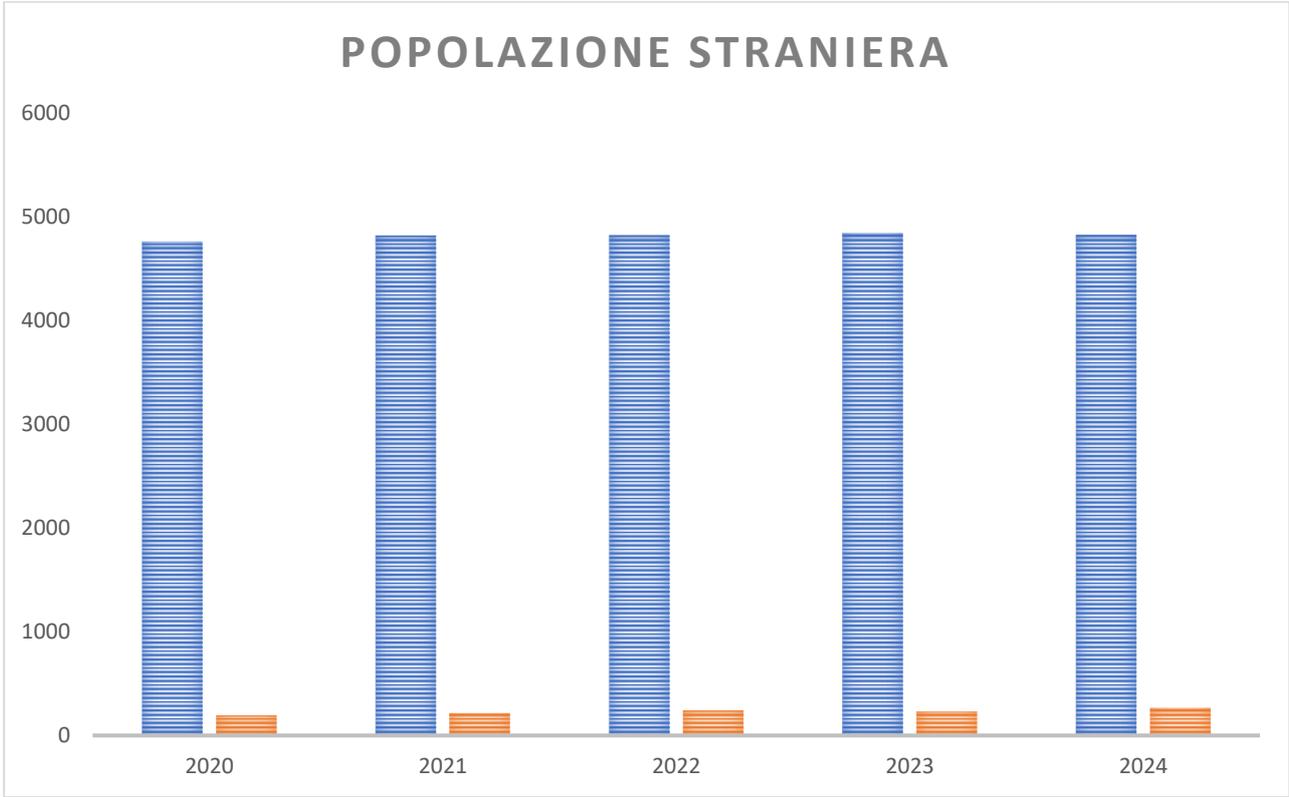
Commissario Prefettizio	Dr. Giorgio Zanzi
Indirizzo	Piazza Vittorio Veneto 5
Numeri Utili	Centralino 031. 940142 Polizia Locale 031 942135
Email Pec Email	comune.binago@pec.regione.lombardia.it info@comune.binago.co.it
Sito Istituzionale	http://www.comune.binago.co.it
N. dipendenti	n.15 al 31/12/2024

ALTRE INFORMAZIONI

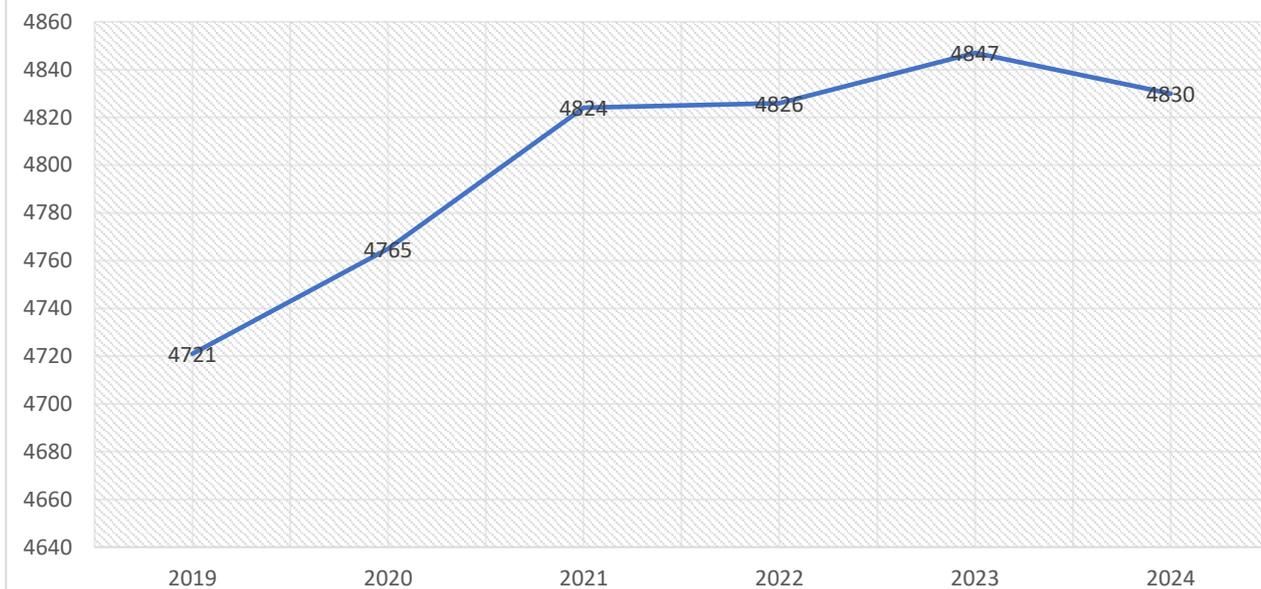
Popolazione	4842 Dato Istat 1/1/2024
Superficie	7,12 Km ²
Altitudine: 431 m	431 m s.l.m. – minima 346 massima 431

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12		4721	4765	4824	4826	4847	4830
Di cui popolazione straniera		201	194	216	241	230	265
deceduti nell'anno		43	54	52	52	37	42
nati nell'anno		39	38	37	35	27	42
Saldo naturale (differenza tra nati e morti)		-4	-16	-15	-17	-10	0
Popolazione per fasce di età							
Popolazione in età prescolare - scuola dell'obbligo	0 - 14 anni	627	605	619	622	597	577
Popolazione in forza Lavoro	15 - 34 anni	1034	1035	1029	1083	1148	1120
Popolazione in età adulta	35 - 65 anni	2212	2175	2178	2131	2179	2171
Popolazione in età senile	oltre 65	892	906	939	988	965	993





POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12



SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Il Concetto Di Valore Pubblico

Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi (utenti e stakeholder). È un concetto che può cambiare, a seconda di chi lo osserva, oltre che nel tempo e nello spazio, deve quindi essere contestualizzato, ovvero poter rispondere alla domanda: che cos'è Valore Pubblico per la maggior parte dei cittadini di questo territorio, in questa fase storica? È, inoltre, necessario favorire la generazione di Valore Pubblico anche a beneficio dei cittadini futuri, attraverso un'amministrazione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

La programmazione è uno strumento che aiuta a rispondere alla suddetta domanda e orienta le strategie, gli interventi e le attività (la performance dell'ente), ponendo come punto di riferimento ultimo dell'azione amministrativa gli "impatti" indotti dalle politiche sulla comunità amministrata al fine di creare Valore Pubblico, favorendo così l'uscita da una logica auto-referenziale; infatti, anche la realizzazione del programma politico, se non è incentrato sulla ricerca dello Valore Pubblico specifico per quella specifica collettività, potrebbe non essere sufficiente a migliorare le effettive condizioni di vita della comunità.

Per chiarire con un esempio: ipotizzando che tutte le unità organizzative di una data amministrazione pubblica riuscissero a raggiungere tutti gli obiettivi assegnati, realizzando così una performance organizzativa eccellente, erogando servizi di buona qualità, con ottimi contributi individuali da parte dei dirigenti e dei dipendenti (performance individuale), aiutando così la governance politica dell'amministrazione a conseguire la performance istituzionale promessa, **tale eccellenza sarebbe sterile se l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale (economico, sociale e ambientale) della collettività amministrata (impatti esterni) e a salvaguardare e migliorare le proprie condizioni di salute e di crescita dell'organizzazione stessa (impatti interni).**

Quest'ultima considerazione tocca il tema della "protezione del valore pubblico". Per migliorare le ricadute esterne dell'azione amministrativa è necessario presidiare e sviluppare lo stato delle proprie risorse, ovvero perseguire la salute dell'organizzazione accogliendo le sfide digitali nei servizi all'utenza, puntando sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze, sull'equilibrio di genere e sul benessere organizzativo del personale così da contrastare le difficoltà, anche derivanti dall'innalzamento dell'età media dei dipendenti, mirare alla semplificazione e alla standardizzazione dei procedimenti, promuovere l'accessibilità, diffondere e praticare la cultura della legalità, applicando le misure di trasparenza e di contrasto alla corruzione al fine di evitare opacità e/o fenomeni di maladministration.

Non priva di rischi è l'implementazione del concetto di Valore Pubblico; tra tutti il rischio della burocratizzazione dello strumento è certamente il più elevato. Tale rischio risulta particolarmente alto allorché proviamo a rilevare il Valore Pubblico attraverso i cosiddetti "indicatori": fenomeni complessi, tra loro interconnessi e influenzati da fattori spesso di gran lunga più ampi di quelli relativi alla mera dimensione territoriale del comune, necessitano di una capacità di interpretazione e "rilettura" costante di ciò che emerge dagli indicatori. Nella lettura dei dati è quindi opportuno evitare ogni tipo di automatismo fondato sul desiderio di semplificare a tutti i costi, ma è invece opportuno considerare tali indicatori come semplici strumenti che possono essere utili ad un'analisi del benessere reale della collettività amministrata. Tale analisi deve essere comunque effettuata e, per essere tale, deve essere approfondita e deve tenere in debito conto le tante variabili di contesto socio-economiche nella quali le politiche comunali si realizzano.

Gli Indicatori Di Valore Pubblico

Una Pubblica Amministrazione genera Valore per il Pubblico quando il livello di benessere economico, sociale e ambientale degli utenti, stakeholder e cittadini e il livello di salute dell'ente, sono superiori rispetto alle condizioni di partenza.

Quantificare e valutare tale incremento non è cosa facile, infatti, mentre gli impatti delle politiche nazionali possono essere misurati tramite gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e i Sustainable Development Goals (SDGs), la norma non prevede l'applicazione di tali indicatori per gli Enti Locali, anche perché, proprio per la tipologia dei dati stessi, le informazioni relative agli enti locali non sono presenti nelle banche dati.

A tal fine, per ogni valore pubblico, sono stati individuati alcuni indicatori che si focalizzano sugli "effetti" (impatto) che le politiche attuate hanno avuto sul territorio, sui cittadini e sugli stakeholder, e, in qualche caso, si è provato a confrontare i dati del territorio cittadino con quelli della "macro-area territoriale" di appartenenza (regione Lombardia). È stato rappresentato il valore presente nel 2018, il punto di partenza, che sarà confrontato con il valore raggiunto nel 2024 a conclusione del mandato.

Diversamente gli indicatori presenti nel PIAO provano a rappresentare il valore pubblico del territorio attraverso alcuni elementi che rendono la città vivace, sicura, appetibile, vivibile e ben abitabile:

- servizi di qualità e in numero sufficiente ai bisogni dei suoi abitanti, che aiutino i cittadini e le imprese promuovendo e sostenendo le possibilità di lavoro, anche di quello femminile;
- opportunità sportive, culturali, di svago e di socialità;
- cura e attenzione per i cittadini più fragili;
- rispetto per l'ambiente e per il verde pubblico, manutenzione e cura delle strutture e infrastrutture;
- sicurezza, rispetto della legalità e della trasparenza in tutti gli ambiti, soprattutto in quelli istituzionali.

L'amministrazione è consapevole che gli indicatori proposti sono solo uno strumento di lavoro, ma costituiscono un punto di partenza finalizzato a spostare il focus dagli interventi, agli effetti prodotti dagli interventi stessi, così da poter valutare l'efficacia delle politiche ed adeguarle alla realtà in continuo mutamento.

Per "**VALORE PUBBLICO**" si intende il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, ecc. della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse:

- materiali - finanziarie, strumentali, etc.
- immateriali – organizzative, politiche del personale, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura dei bisogni del territorio, adeguatezza delle risposte, sostenibilità delle scelte, etc.

e l'attuazione di quella che possiamo definire "buona amministrazione" ovvero la valorizzazione del territorio e dei suoi punti di forza e la tensione verso l'innovazione, coniugate con l'attenta valutazione dei rischi "reputazionali" e l'individuazione ed attuazione di idonee misure di prevenzione e di contrasto (trasparenza, prevenzione e contrasto dei rischi corruttivi, incremento della cultura della legalità, controllo generalizzato, partecipazione, etc.)

Il concetto di "Valore Pubblico" fa riferimento:

1. all'impatto, ovvero all'effetto generato dalle politiche e dai servizi sui destinatari, nell'ottica di miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder, rispetto alle

condizioni di partenza – il “cosa si fa”

2. all’ottimizzazione delle condizioni organizzative, attraverso l’attenzione all’efficacia, efficienza, economicità e trasparenza delle azioni amministrative – il “come si fa”.

In un contesto di commissariamento prefettizio, il valore pubblico attribuito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) assume una funzione centrale per garantire la stabilità e la continuità dell’azione amministrativa, con l’obiettivo primario di mantenere e assicurare l’ordinaria amministrazione. In tale scenario, il PIAO si configura come uno strumento essenziale per il monitoraggio e la gestione delle risorse e delle attività quotidiane, assicurando che i servizi pubblici vengano erogati senza interruzioni e nel pieno rispetto delle normative vigenti. Inoltre, il PIAO diventa un elemento di raccordo tra le esigenze di efficienza e la necessità di garantire la legalità e la trasparenza, favorendo il buon funzionamento delle strutture amministrative e la tutela degli interessi generali della collettività, pur in un contesto caratterizzato dalla temporaneità della gestione commissariale.

Indirizzi e Obiettivi Strategici

Gli obiettivi strategici che orientano le politiche e le azioni amministrative, sono già stati illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 – nella SEZIONE STRATEGICA (SeS), approvato con Delibera del Commissario Prefettizio con poteri di Consiglio Comunale n. 28 del 20 Dicembre 2024.

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Performance

La predisposizione della sottosezione Performance non rientra fra le attività previste dall’art. 6 del Decreto 132 del 30.06.2022. Inoltre l’art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 N.81 ha previsto l’assorbimento degli adempimenti inerenti al Piano della performance di cui all’art. 10, commil, lettera a), e 1-ter del d.lgs. 27.10.2009 n. 150, esclusivamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti. Pertanto, la programmazione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione Comunale di Binago per gli anni 2025-2027 avviene unitamente all’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ciò in quanto, ai sensi dell’art. 169, comma 1, secondo periodo del D.lgs. n. 267/2000, il PEG “individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi”.

Piano Delle Azioni Positive (Pap)

Premessa

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell’ambito del Comune di Binago l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 [Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna] secondo cui “le amministrazioni dello Stato ... predispongono 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”.

Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” definite ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest’ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Comune di Binago tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Binago adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Quadro normativo di riferimento

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l’occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del “Codice delle pari opportunità”, ha introdotto le “azioni positive” ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

L’art. 7 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, introduce, tra l’altro, per la

pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla legge 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell’aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di best practice, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. “Collegato Lavoro” è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il novellato art. 7 esplicita che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul

lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.” allargando l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a esempio gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”.

Le successive integrazioni all’art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, ha introdotto l’art. 38septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Infine, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”, auspica l’avvio di un processo di riorganizzazione volto all’equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere.

Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Da ultimo, la Direttiva n.2/2019 firmata il 26 giugno 2019 dal Ministro per la

pubblica amministrazione definisce le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

La Direttiva, oltre a ribadire e integrare i compiti dei CUG, dedica il paragrafo 3.2 alla redazione dei Piani triennali di azioni positive la cui mancata adozione comporta quale sanzione “il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”. Di interesse per i temi trattati è anche la normativa inerente al tema dell’accessibilità e la tutela delle disabilità.

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (recepita con Legge n. 18/2009) si inserisce nel più ampio contesto della tutela e della promozione dei diritti umani, confermando a favore delle persone con disabilità i principi fondamentali in tema di riconoscimento dei diritti di pari opportunità e di non discriminazione.

La Legge n. 4/2004 racchiude tutte le disposizioni necessarie per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici, richiamando anche nella formazione del personale (art. 8) le materie di studio a carattere fondamentale sulle problematiche relative all’accessibilità e alle tecnologie assistive.

Fonti normative:

- Art 37, c. 1 della Costituzione Italiana che sancisce la parità del lavoro tra uomini e donne. *[La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione].*
- 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 n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.
- D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”.
- D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni.
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”.
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.
- Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- 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”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.
- D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”.
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “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 14 pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017.
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018;
- D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).
- Direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità.
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”.
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.

Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs 165/2001 (ovvero in mancanza delle organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse) e sentito inoltre (in alternativa rispetto al Comitato di cui all'art. 10 e alla consigliera/consigliere nazionale di parità) il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165. Nello spirito della legge (cfr. art. 1 del D.Lgs 165/2001) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, si realizza mediante la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

Il Comune di Binago, che ha attualmente una popolazione di 4842 abitanti, cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune di Binago ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165:

- riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro.

Il Comune di Binago ha attualmente in servizio 16 dipendenti tutti assunti con contratto a tempo indeterminato (n. 9 donne di cui: n. 7 full-time, n. 1 part-time al 50,00% e n. 1 part-time al 72,22% - e n. 7 uomini) di cui n. 1 responsabile di servizio (uomo).

L'obiettivo principale del Comune, per dare concreta e sostanziale attuazione nella gestione del personale, al principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale è quello di garantire la piena ed effettiva parità tra i sessi, senza nessun tipo di discriminazioni e promuovendo azioni che consentano di superare gli ostacoli di qualsiasi natura che possano impedire o limitare l'esercizio e la tutela di diritti, interessi e aspettative, assicurando la piena possibilità di sviluppo della propria personalità nel mondo del lavoro, permettendo di conciliare la vita familiare con l'attività lavorativa.

Le azioni positive, attraverso le quali raggiungere l'obiettivo prefissato, sono le seguenti:

- 1) **Orario flessibile di lavoro:** il Comune di Binago, in sede di contrattazione decentrata, ha stabilito di fissare una flessibilità oraria in anticipo di 15 minuti rispetto all'ora d'ingresso e 30 minuti successivi all'orario di presa di servizio entrata, fatta salva la flessibilità nell'espletamento della pausa pranzo, comunque mai inferiore ai 30 minuti.
- 2) **Formazione a seguito di congedi/astensioni di maternità:** allo scopo di consentire un ritorno al lavoro nel miglior modo possibile, si prevede un percorso di formazione dopo la fruizione di congedi parentali, compatibilmente con le risorse di bilancio.
- 3) **Campagne informative:** ai sensi dell'art. 2 della legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" tramite la diffusione di materiale informativo, allo scopo di diffondere la conoscenza delle disposizioni della legge 53.

- 4) **Pari dignità delle persone sul lavoro:** si ritiene opportuno l'organizzazione e/o la partecipazione a corsi specifici di formazione del personale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, allo scopo di prevenire condotte che potrebbero configurarsi come molestie sessuali o mobbing nella prospettiva di mantenere e sviluppare corretti rapporti tra colleghi e colleghe di lavoro, sia sotto l'aspetto umano, sia sotto quello professionale.
- 5) **Sicurezza sul luogo di lavoro:** Il Comune di Binago intende monitorare affinché i dipendenti vengano sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medico competente al fine di garantire la sicurezza e l'integrità fisica dei lavoratori e lavoratrici riducendo l'insorgenza di malattie professionali e/o il verificarsi di infortuni sul lavoro. Si intende organizzare le visite mediche in orario di lavoro e favorire l'aggiornamento periodico del personale attraverso corsi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 6) **Sviluppo carriera e professionalità:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 7) **Commissioni Concorso:** Garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.

Aggiornamento e durata

L'Amministrazione Comunale, qualora se ne presentasse la necessità, si riserva di integrare il presente Piano anche prima dello scadere, nell'ottica di garantire piena attuazione alle predette finalità specie qualora si palesassero situazioni di criticità attualmente non emerse, tali da richiedere azioni mirate.

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente, sul sito Internet nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente e reso disponibile per il personale dipendente.

La Provincia di Como con prot. 453/2025, visto il Piano Azioni Positive 2025/2027 trasmesso da Comune, rilascia parere **POSITIVO**. con la raccomandazione di inserire tra le principali fonti normative indicate, anche l'art. 37 della Costituzione Italiana. [Avv. Federica Peraboni e Franca Anzani – Ufficio della Consigliera di Parità]

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per i Comuni di ridotte dimensioni come il Comune di Binago, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e sono state recepite anche da ANAC con la delibera n. 7 del 17.01.2023 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

L'Autorità aveva già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti, fra cui i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, e con il PNA 2022 si indicano nuove semplificazioni, rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, che si

riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Nell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nei commi 1 e 2 è stabilito che 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 citato 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.

E' prevista inoltre la conferma per le successive due annualità dopo la prima adozione, dello strumento programmatico in vigore in assenza 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.

Alla luce dei riferimenti normativi citati, nonché del comunicato del presidente dell'ANAC 10 gennaio 2024 (il quale ribadisce come i comuni con meno di 50 dipendenti possano confermare il proprio Piano anticorruzione alle condizioni di cui al PNA 2022) l'amministrazione ha ritenuto opportuno confermare lo strumento programmatico approvato per il triennio 2024 2026 anche per l'anno 2025.

- in data 05/01/2024 si è provveduto alla pubblicazione di apposito avviso per il recepimento di osservazioni da parte dei cittadini, delle associazioni e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, ma che al termine assegnato, il 31/01/2024 non sono pervenute proposte e/o osservazioni in merito;

- non risultano all'Ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all'organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale;

- considerato che con delibera n. 605/2023 l'ANAC ha aggiornato la sezione relativa alla trasparenza adottato nuovo schema relativo agli obblighi di pubblicazione per il 2024 anche in connessione con le milestones di digitalizzazione dei procedimenti relativi ai contratti pubblici alla luce del DLgs 36/2023 l'amministrazione si riserva l'aggiornamento di tale sezione.

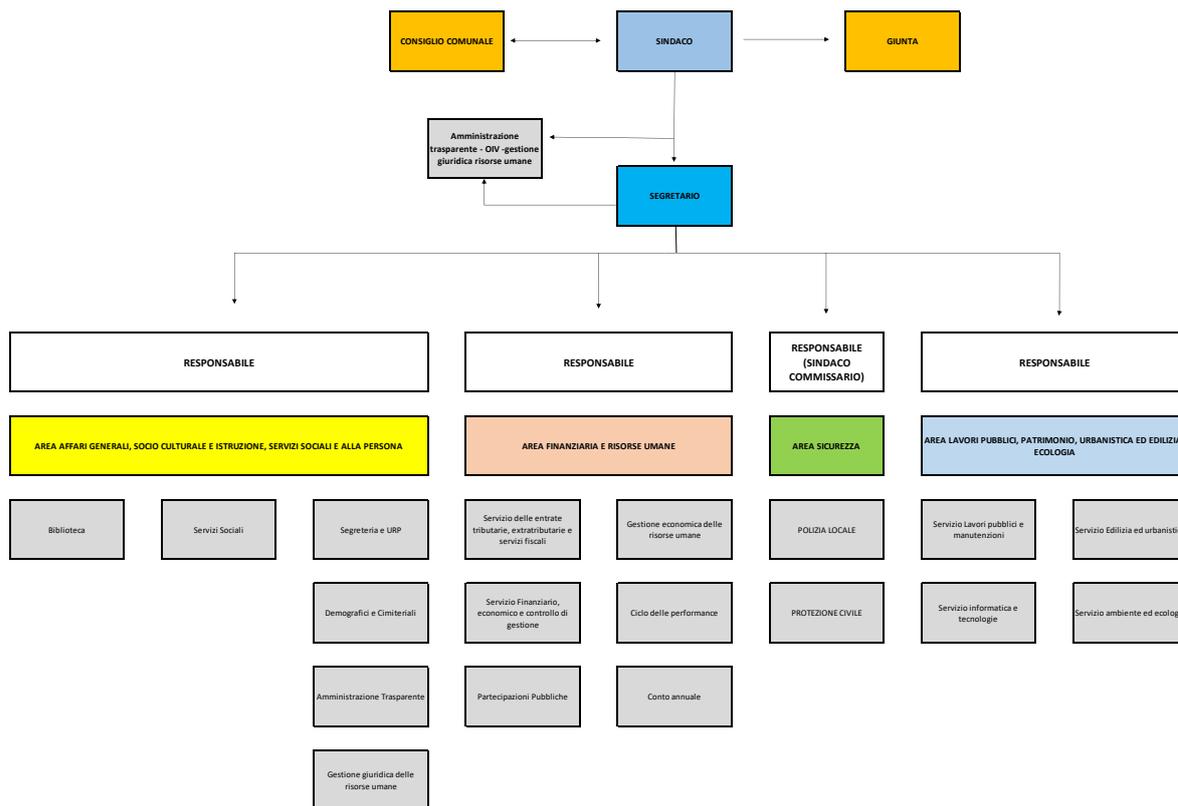
Alla luce di quanto sopra si conferma il PTPCT del Comune di Binago 2024/2026.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione:

Struttura organizzativa

Con delibera del Commissario Prefettizio con poteri della Giunta Comunale n. 98 del 4/12/2024 si è approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e l'assetto organizzativo dell'ente come di seguito rappresentato:



Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Binago non ha ritenuto di procedere, nel corso dell'anno 2024, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), in vista delle modifiche normative e contrattuali in via di definizione. Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Binago, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale

Il piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Gli Enti locali ormai da anni sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale.

Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un incremento dell'età media del personale.

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) *"... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2);*
- b) *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.4, comma 3);*
- c) *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.*

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma **come tetto massimo di spesa potenziale** che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone 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.*

Con l'entrata in vigore del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, a decorrere dal 20 aprile 2020, è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 stabilendo la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato;

Rimangono, invece invariate le disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, 78 in materia di assunzioni di personale a tempo determinato le quali consentono una spesa massima fissata nel 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'organizzazione dell'ente

Si rinvia alla precedente sezione *“Struttura organizzativa”*.

Limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, che per il Comune di Binago, ammonta a complessivi € 861.123,27 (dato post approvazione rendiconto 2023) dettagliata di seguito:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI [ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020]

Il DPCM 17 marzo 2020 ha dato attuazione alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58; in particolare ha individuato 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 al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, 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.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato poi la circolare esplicativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 che ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione del citato DPCM. In particolare, si osserva nella Circolare che:

1. il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;
2. la definizione di *“spesa del personale”* si riferisce agli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
3. per *“entrate correnti”* si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre

titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media; gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP, riguardano le entrate correnti relative ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni appartenenti alla classe demografica del Comune di Binago non possono avere un rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità superiore al **27,20%** come si può riscontrare nella sottostante tabella:

FASCE		VALORE SOGLIA
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

L'andamento delle entrate correnti e del fondo crediti di dubbia, utili alla determinazione della soglia di riferimento per il Comune di Binago con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, è come di seguito rappresentato:

ENTRATE	2021	2022	2023	TOTALE	MEDIA
TITOLO I	2.083.106,80	2.343.000,37	2.452.206,32	6.878.313,49	2.292.771,16
TITOLO II	365.466,10	539.790,20	552.901,86	1.458.158,16	486.052,72
TITOLO III	390.938,00	415.152,90	447.248,14	1.253.339,04	417.779,68
TOTALI	2.839.510,90	3.297.943,47	3.452.356,32	9.589.810,69	3.196.603,56
FCDE ANNO 2023					30.709,20
NETTO QUOTA ENTRATE CORRENTI					3.165.894,36

Pertanto, il Comune di Binago, in relazione alla classe demografica di appartenenza (Comune da 3.000 a 4.999 abitanti), può giungere, tenuto conto dei dati rilevati nell'ultimo rendiconto approvato, ad un **limite di spesa** non oltre la soglia individuata in **€ 861.123,27**.

Per il Comune di Binago il rapporto tra spesa del personale relativo all'ultimo rendiconto approvato ovvero anno 2023, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari a **17,95%**. Nella tabella seguente si rappresentano i dati concorrenti alla determinazione del suddetto rapporto:

	IMPORTI		RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO (ANNO 2023)		568.400,80	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO (ANNO 2021)	2.839.510,90	3.196.603,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO (ANNO 2022)	3.297.943,47		
ENTRATE RENDICONTO (ANNO 2023)	3.452.356,32		
FCDE (ANNO 2023)		30.709,20	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE		17,95%	

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Successivamente all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale adottato con atto di G.C. n. 87/2022 e del precedente Piao adottato con delibera di Giunta n. 28 del n. 28/3/2023 sono stati rispettati i tempi attinenti alle Selezioni concorsuali attinenti alla assunzione a tempo indeterminato per l'**Agente Polizia Locale** e **Specialista in attività contabili**.

Nel rispetto di quanto delineato nel Piano 2024/26 si è provveduto alla sostituzione del personale cessato per pensionamento con nuova assunzione di **Collaboratore Tecnico Manutentivo** con decorrenza 1 Gennaio 2025 con le stesse mansioni e livello di inquadramento previsto.

A seguito di delibera del Commissario Prefettizio con poteri della Giunta Comunale n. 98 del 4/12/2024 con cui si è approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e nel rispetto della delibera del Commissario Prefettizio con poteri di Giunta Comunale n. 1 del 15/01/2025 ad oggetto "Approvazione Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione che abroga e modifica l'allegato appendice al Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, recante "*Criteria generali per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa*", l'Ente prevede di conferire incarichi di **Elevata Qualificazione** nel rispetto della quantificazione degli spazi assunzionali dopo il DPCM 17 Marzo 2020 applicativo dell'art. 33, co. 2 del DL n.34/2019 di cui al prot. 8638 del 17/9/2024 dell'Ente.

Nel rispetto di quanto previsto dalla "Relazione avente ad oggetto la quantificazione delle risorse destinate al salario accessorio" prot. 8638 del 17/9/2024 si evidenzia quanto segue: "Ai sensi dell'art.53, comma 23 della L. n.388/2000, gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila

abitanti fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 97, comma 4, lettera d), del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e all'articolo 107 del predetto testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.

Il carattere speciale della norma, che introduce una deroga al generale principio di separazione dei poteri, richiede necessariamente il rispetto delle condizioni poste dalla norma medesima per la sua legittima applicazione e a tal fine si ritiene necessaria la sussistenza di un apposito atto di giunta o regolamentare che ne disciplini la fattispecie.

E' del tutto evidente che negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dal CCNL. Il ricorso all'art. 53, comma 23, della legge n.388/2000 resta, comunque, limitato e subordinato alla non attribuzione della posizione organizzativa al personale in possesso della qualifica apicale dell'ente, al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa.

Ad avviso dello scrivente appare evidente, quindi, che l'attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale non esclude a priori la possibilità di applicare, a seguito di revisione degli atti di attribuzione della responsabilità degli uffici escludendo l'applicazione del citato art.53, comma 23 della L. n.388/2000, quanto previsto dal CCNL.

[...] Anche alla luce di quanto previsto dall'art.33, comma 2 del DL n.34/2019, potrà essere previsto un adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, delle risorse per remunerare gli incarichi di elevata qualificazione, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 comunque nel rispetto del rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti al netto del fondo crediti previsto per la classe demografica di riferimento.

In tal senso appare utile richiamare quanto asserito dalla Corte dei Conti, sez. regionale Marche con la Deliberazione n. 22/2022/PAR, sezione regionale Marche: Nel caso, diverso, di valorizzazione di una posizione organizzativa già esistente, ma non finanziata a seguito della attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità degli uffici e dei servizi finalizzata al contenimento della spesa (art. 53, comma 20 della legge 388 del 2000 applicabile agli enti con meno di 5.000 abitanti), si richiamano le recenti motivazioni contenute nella delibera n. 27/2021 della Sezione di controllo per la Sardegna che, pur relativa alla diversa fattispecie del fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente, ha stabilito che nel caso di istituzione per la prima volta delle posizioni dirigenziali nei ruoli dell'Amministrazione, la mancanza di un valore di riferimento per la determinazione del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, può essere integrato dal principio, espresso dall'ARAN, secondo il quale "gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità del bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge";

[...]l'introduzione di posizioni di Elevata Qualificazione (ovvero ex posizioni organizzative) dovrà avvenire nel rispetto del limite dato dall'art.33, comma 2 del DL n.34/2019 ovvero considerando l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, delle risorse per remunerare gli incarichi di elevata qualificazione ovvero € 11.029,20

Per quanto concerne il fabbisogno del personale nel prossimo triennio:

Annualità 2025 – 2026 - 2027:

- ✓ Soppressione posto di istruttore – Area degli istruttori (ex categoria CI) nell’Area Affari Generali a far data del 1 Agosto 2025 solo qualora il personale cessato con decorrenza 31/01/2025 non eserciti il diritto di cui all’art. 25 del CCNL 16/11/2022.
- ✓ n.1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dell’ Elevata Qualificazione (Ex categoria D) nell’Area Affari Generali, Socio Culturale e Istruzione, Servizi sociali e alla persona mediante ricorso alle procedure di assunzione previste dalle normative vigenti in materia e solo a seguito di soppressione del posto di Istruttore – Area degli istruttori (decorrenza 1 Agosto)
- ✓ sostituzione del personale di prossimo pensionamento o cessato per altri motivi.

L’ulteriore fabbisogno potrà essere oggetto di futura programmazione se compatibile con i limiti di spesa della normativa vigente al momento e in linea con gli obiettivi di programmazione della amministrazione. Nel caso specifico, la valutazione di compatibilità potrà riguardare la selezione interna per la progressione tra aree del personale dipendente ai fini della copertura di n. 1/2 posti di istruttore amministrativo (ex cat. c) a tempo pieno e indeterminato da destinare al servizio anagrafe/demografici.

La programmazione della formazione del personale dell’Ente

Si rimanda all’art. 2 “Formazione ed aggiornamento professionali” dell’accordo “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Binago per gli anni 2019-2020-2021 [triennio]” qui riportato:

- 1. L’Ente promuove e favorisce la formazione, l’aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.*
- 2. Le parti prendono atto, salva diversa vigente disposizione legislativa, l’ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all’1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, compatibilmente con le disponibilità/regole di bilancio*

L’aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l’attività degli Enti Locali.

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.

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. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

L’attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi. Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.