

Comune di GAZOLDO DEGLI IPPOLITI
Provincia di MANTOVA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con delibera Giunta Comunale n. 10 del 10.02.2025

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci". Il DM Interno del 24 dicembre 2024 ha prorogato il termine di approvazione dei bilanci degli EELL al 28 febbraio 2025, conseguentemente il Piao deve essere approvato entro il 30 marzo 2025.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.";

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

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 | | |
| | | NOTE |
| Comune di | GAZOLDO DEGLI IPPOLITI | |
| Indirizzo | Via Marconi n. 126 | |
| Recapito telefonico | 0376 657141 | |
| Indirizzo sito internet | https://www.comune.gazoldo.mn.it/ | |
| e-mail | segreteria@comune.gazoldo.mn.it | |
| PEC | Comune.gazoldoippoliti@pec.regione.lombardia.it | |
| Codice fiscale/Partita IVA | 800252602021 / 01272770205 | |
| Sindaco | Pedrollo Claudio | |
| Numero dipendenti al 31.12.2024 | 10 | |
| Numero abitanti al 31.12.2024 | 3040 | |

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

La presente sottosezione viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Di seguito viene rappresentato l'*Albero della Performance* che evidenzia, mediante l'articolazione su tre livelli (Aree strategiche - Obiettivi strategici - Obiettivi operativi) il collegamento tra le Strategie e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente, sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la *mission* istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

L'ente si dota anche di un *set* di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance vengono inoltre rappresentati, in forma tabellare, anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n. 2/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance. Nella medesima direzione opera anche la disposizione che introduce il PIAO (art. 6, decreto-legge 80/2021), la quale prevede un unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento, come ben specificato nell'articolo 3, comma 1, lettera b) del d.m. 132/2022.

Nel PAP 2025- 2027, di seguito rappresentato, sono individuati i cinque seguenti interventi programmatici, rispetto ai quali sono definiti gli obiettivi ed indicate le azioni necessarie per raggiungere gli stessi:

- a) Informazione;
- b) Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- c) Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo;
- d) Formazione;
- e) Sviluppo di carriera e professionale.

Si ricorda inoltre quanto segue :

La deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 25.11.2021 ha approvato il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 28.02.2024 ha approvato il regolamento conferimento degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) ai sensi degli artt. 16 e seguenti ccnl "funzioni locali" del 16.11.2022;

La deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 30.12.2024 avente ad oggetto : “ ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI DEL COMUNE DI GAZOLDO DEGLI IPPOLITI A DECORRERE DAL 01.01.2025. MODIFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE AREE E SERVIZI MODIFICA DELLA DELIBERA GC 108 DEL 28.12.2020 E SS.MM.II.” ha approvato la nuova struttura organizzativa del Comune di Gazoldo degli Ippoliti, dal 01.01.2025, definendo n. 4 Aree (area finanziaria, tributi, personale; area amministrativa; area tecnica; area polizia locale)

Il decreto del Sindaco n. 9 del 31.12.2024 ha nominato i seguenti incaricati di elevata qualificazione per il periodo dal 1.1.2025 al 31.12.2025: Roverselli Claudia (area finanziaria, tributi, personale) ; Buoncompagni Daniela (area amministrativa); Leorati Alex Vice Sindaco pt (area tecnica); Pedrollo Claudio Sindaco pt (area polizia locale)

Di seguito sono elencati gli obiettivi strategici assegnati per il periodo 2025_2027 per singolo Settore, con decorrenza dal 01.01.2025

AREA FINANZIARIA : Responsabile Roverselli Claudia

Anno 2025

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|---|-------------------|
| 1 | Ufficio personale: procedure di reclutamento del personale e adempimenti collegati, con particolare riferimento alla figura del funzionario tecnico ; eventuale attività gestione graduatorie; attività modifica orario lavoro uffici | |
| 2 | Adempimenti straordinari area finanziaria : piano annuale dei flussi di cassa ; | |
| 3 | Mantenimento del servizio finanziario, tributi, personale | |
| 4 | Supporto al responsabile della Polizia locale (Sindaco) e dell'area tecnica (Vice Sindaco) limitatamente ad aspetti contabili del servizio nei mesi di gennaio e febbraio (nuova convenzione, gestione peg, riaccertamento residui) | |
| Trasversale | Adempimenti contabili collegati fondi PNRR e programma investimenti (variazioni bilancio – dup ; variazioni esigibilità ecc) | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

Anno 2026

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|---|-------------------|
| 1 | Potenziamento/Mantenimento dei servizio; redistribuzione e riorganizzazione delle attività dell'area; miglioramento delle | |

| | | |
|-------------|--|--|
| | attività di contabilizzazione impegni di spesa | |
| 2 | Nuovo affidamento servizio tesoreria comunale con decorrenza 1.1.2027; nuovo affidamento servizio riscossione canone unico con decorrenza 1.3.2026 | |
| Trasversale | Adempimenti contabili programma investimenti (variazioni bilancio – dup ; variazioni esigibilità ecc) | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2027

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|--|----------------|
| 1 | Potenziamento/Mantenimento dei servizio; redistribuzione e riorganizzazione delle attività dell'area | |
| 2 | stesura nuovo regolamento generale delle entrate comunali | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

AREA TECNICA : Responsabile Avv. Leorati Alex Vice Sindaco pt

Anno 2025

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|---|----------------|
| 1 | Organizzazione del servizio a seguito del cambio del responsabile | |
| 2 | Verifica concessioni cimiteriali scadute, estumulazioni concessioni scadute | |
| 3 | Adempimenti legati alla gestione delle opere pubbliche in corso, gestione fondi pnrr ricevuti | |
| 4 | Adempimenti legati alla redazione ed approvazione del PGT comunale | |
| 5 | SUAP: Redazione regolamento licenze noleggio con conducente | |
| 6 | Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione , fisica o digitale, da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2026

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|--|----------------|
| 1 | Adempimenti legati alla redazione ed approvazione del PGT comunale | |
| 2 | Adempimenti legati alla gestione delle opere pubbliche | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2027

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|--|-------------------|
| 1 | Mantenimento del livello di servizio attuale per il settore tecnico | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

AREA AMMINISTRATIVA: Titolare di incarico di EQ: Buoncompagni Daniela**Anno 2025**

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|---|-------------------|
| 1 | Predisposizione gara d'appalto servizio di doposcuola sopra soglia | |
| 2 | Riorganizzazione dell'Area Amministrativa e mantenimento della qualità dei servizi | |
| 3 | Gestione dei contributi aggiuntivi straordinari (asili nido- disabilità- sociale), in particolare dell'asilo nido | |
| 4 | Trascrizione atti di stato civile provenienti dall'estero | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

Anno 2026

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|--|----------------|
| 1 | Predisposizione capitolati e appalti servizio di mensa scolastica | |
| 2 | Predisposizione capitolati e appalti servizio di biblioteca | |
| 3 | Predisposizione capitolati e appalti servizio di pulizia edifici comunali | |
| 4 | Revisione e aggiornamento di almeno 2 Regolamenti afferenti all'Area | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2027

| n. obiettivo | descrizione | % strategicità |
|--------------|--|----------------|
| 1 | Predisposizione capitolati e gara per affidamento del servizio di asilo nido | |
| 2 | Predisposizione capitolati e gara per affidamento del servizio di trasporto scolastico | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

AREA POLIZIA LOCALE : Responsabile Pedrollo Claudio – Sindaco pt

ANNO 2025

| n. obiettivo | descrizione obiettivo per il tramite dell'agente di polizia locale in servizio nell'anno 2025 | % strategicità |
|--------------|---|-------------------|
| 1 | Proseguimento per il solo mese di gennaio 2025 del progetto di rilevazione velocità con apparecchio autovelox in postazione fissa, all'ingresso del centro abitato – lato cimitero, Dismissione dell'apparecchio dal 1.2.2025 | |
| 2 | Convenzione in gestione associata con Comuni limitrofi | |
| 3 | Controllo del territorio e controlli accesso mercato | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2026

| n. obiettivo | descrizione obiettivo per il tramite dell'agente di polizia locale in servizio nell'anno | % strategicità |
|--------------|--|-------------------|
| 1 | Attività in convenzione in gestione associata con Comuni limitrofi | |
| 2 | Controllo del territorio e controlli accesso mercato | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

ANNO 2027

| n. obiettivo | descrizione obiettivo | % strategicità |
|--------------|--|-------------------|
| 1 | Attività in convenzione in gestione associata con Comuni limitrofi | |
| 2 | Controllo del territorio e controlli accesso mercato | |
| Trasversale | Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per le fatture dell'area | |

Gli Obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive

OBIETTIVO N. 1 Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni

Finalità: Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

OBIETTIVO N. 2.Partecipazione a corsi di formazione qualificati

Finalità: A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

OBIETTIVO N. 3.Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

OBIETTIVO N. 4.Flessibilità di orario

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL vigente e di quello approvando, nel Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Gazoldo degli Ippoliti per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, è stata prevista un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro, allo scopo di conciliare al meglio il lavoro e la famiglia

OBIETTIVO N. 5 CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Finalità:

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sul rispetto dei diritti umani.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili ;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La struttura organizzativa del Comune di Gazoldo degli Ippoliti si articola in n. 4 aree, così come previsto dalla delibera della Giunta Comunale n. 150 del 30.12.2024:

Area Finanziaria Tributi Personale

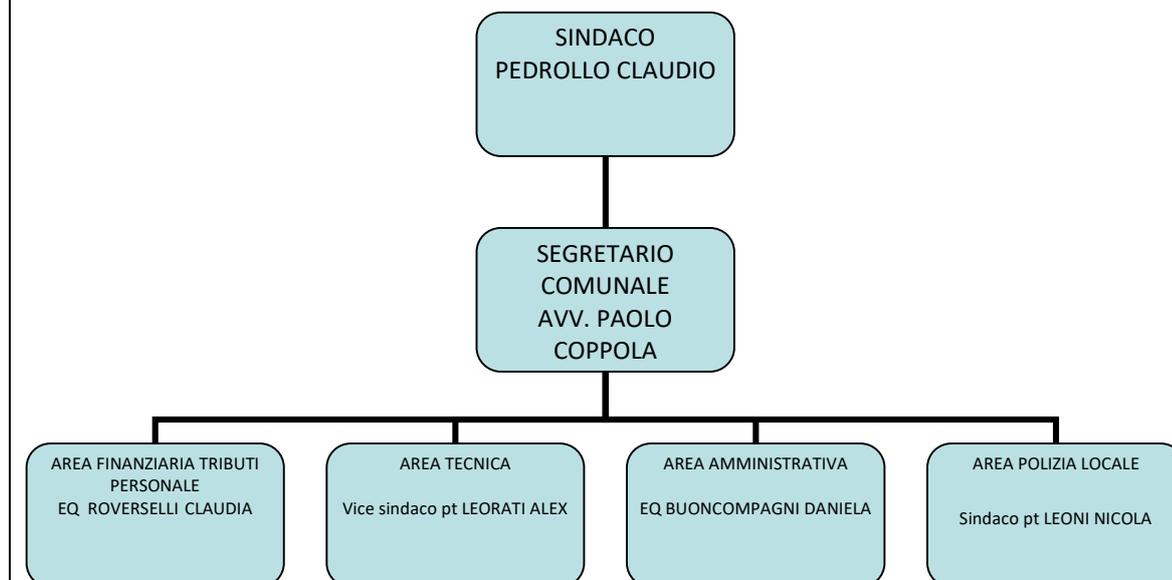
Area Tecnica

Area Amministrativa

Area Polizia Locale.

Con delibera della Giunta Comunale n. 12 del 10.2.2025 è stato modificato l'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali e, conseguentemente, l'orario di lavoro dei dipendenti

ORGANIGRAMMA



Nomine d.lgs. n. 222 del 13.12.2023

Riferimento normativo : Decreto legislativo n. 222 del 13.12.2023 “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”

Il decreto lgs. N. 222/2023 ha la finalità di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

Per accessibilità, in ossequio all'art. 1 comma 2 del predetto decreto, deve intendersi l'accesso e la fruibilità, si base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazioni in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, anche mediante l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

In riferimento al d.lgs. 222/2023, con decreti n. 1 del 28.2.2024 e n. 2 del 02.01.2025 sono stati nominati i seguenti responsabili :

1. **ROVERSELLI CLAUDIA - responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro** di cui all'articolo 39-ter del 165/2000, (obbligo originariamente previsto solo per le PA con oltre 200 dipendenti, dal 2024 tale obbligo è stato esteso a tutte le PA).
2. **Avv LEORATI ALEX Vice Sindaco pt, responsabile dell'area tecnica - responsabile della definizione delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.**

Il nominativo dei sopra citati responsabili è stato comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

LAVORO AGILE

L'ente ha già disciplinato l'organizzazione del lavoro agile, secondo la strategia e gli obiettivi, stabiliti all'interno della sottosezione 3.2 del PIAO 2024/2026, che si intendono pienamente richiamati e confermati.

In particolare, relativamente al lavoro agile, si è provveduto all'approvazione del regolamento sul lavoro agile, previsto dall'articolo 63, comma 2, del citato CCNL, con delibera di Giunta n. 38 del 14/3/2024 "Approvazione regolamento per la disciplina del lavoro agile smart working".

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2025/2027.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

L'organico complessivo alla data del 31/12/2024 ammonta a **12 (*) unità di personale**, di cui:

- n. **12** a tempo indeterminato
- n. **0** a tempo determinato
- n. **9** a tempo pieno
- n. **3** a tempo parziale (n. 1 unità pt 50% ; n. 1 unità pt 70%, n. 1 unità max 18 ore settimanali)

(*)di cui n. 2 posti vacanti alla data del 31.12.2024 (posto vacante per n. 1 agente pl tempo pieno; posto vacante per funzionario tecnico part time con incarico ex art 110 comma 1)

Si segnala che dal 2.1.2025 al 31.3.2025 è previsto il ricorso a somministrazione di lavoro interinale per n. 1 lavoratore a tempo parziale per l'area amministrativa, a seguito di assenza di una dipendente

| Area | Posti previsti alla data del 31.12.2024 | | Posti coperti alla data del 31.12.2024 | | Posti vacanti da coprire per effetto del presente piano | | Totale posti | Note |
|------------------------------|---|----|--|----|---|----|--------------|--|
| | FT | PT | FT | PT | FT | PT | | |
| FUNZIONARI E E.Q. | 4 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 5 | Dal 1.1.2025 n. 1 posto di funzionario tecnico è vacante, e verrà coperto nel corso del 2025. Inoltre n. 1 posto di funzionario part time ex art 110 comma 1 è al momento vacante |
| ISTRUTTORI | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 6 | AL 31.12.2024 risultava vacante n. 1 posto di agente PL tempo pieno, coperto dal 7.1.2025 a seguito di concorso |
| OPERATORI ESPERTI | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| OPERATORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | | | | | | | |
| TOTALE | 9 | 3 | 8 | 2 | 1 | 1 | 12 | |

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER AREE

Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti è strutturato in 4 aree :

- 1) area finanziaria tributi personale
- 2) area tecnica
- 3) area amministrativa
- 4) area polizia locale

La dotazione organica suddivisa per aree risulta la seguente :

AREA FINANZIARIA

| Unità | profilo professionale | Orario | Note |
|-------|---------------------------------------|--------|------|
| 2 | Funzionario amministrativo- contabile | TP | |
| 1 | Istruttore amministrativo- contabile | PT 70% | |

AREA TECNICA

| Unità | Figura professionale | Orario | Note |
|-------|--|--------|--------------------------|
| 1 | Funzionario tecnico | TP | Vacante dal 1.1.2025 |
| 1 | Funzionario tecnico incarico ex art 110 c. 1 | PT | Posto vacante |
| 1 | Istruttore Amministrativo- contabile | TP | |
| 1 | Istruttore tecnico | PT | n. 1 posti Part time 50% |
| 1 | Collaboratore tecnico manutentivo | TP | |

AREA AMMINISTRATIVA

| Unità | profilo professionale | Orario | Note |
|-------|---------------------------------------|--------|------|
| 1 | Funzionario amministrativo- contabile | TP | |
| 2 | Istruttore amministrativo- contabile | TP | |

- dal 2.1.2025 al 31.3.2025 ricorso a somministrazione di lavoro interinale per l'area amministrativa, per n. 1 lavoratore a tempo parziale per l'area amministrativa, a seguito di assenza di una dipendente

AREA POLIZIA LOCALE

| Unità | Figura professionale | Orario | Note |
|-------|------------------------------|--------|-------------------------|
| 1 | Istruttore di polizia locale | TP | ASSUNZIONE DAL 7.1.2025 |

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

| Area | Analisi dei profili professionali in servizio |
|---|--|
| Area dei Funzionari e della E.Q. | n. 2 dipendenti assegnati all'area finanziaria; n. 2 dipendenti assegnato all'area tecnica; n. 1 dipendente assegnati all'area amministrativa Si evidenzia che n. 3 dipendenti sono titolari di incarico di elevata qualificazione EQ. |
| Area degli Istruttori | n. 1 dipendenti assegnati all'area amministrativa-finanziaria (part time 70%) ; n. 2 (n. 1 tempo pieno e n. 1 part time 50%) dipendenti assegnati all'area tecnica ; n. 2 dipendenti tempo pieno assegnati all'area amministrativa; n. 1 dipendente tempo pieno assegnato al servizio di polizia locale |
| Area degli Operatori Esperti | n. 1 dipendente tempo pieno assegnato all'area tecnica |

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 57 del 22.5.2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Capacità assunzionale del Comune di Gazoldo degli Ippoliti calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art.

33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022, 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- abitanti del Comune di Gazoldo degli Ippoliti al 31.12.2024 n. 3040

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,20%** (fascia D Comuni da 3000 a 4999 abitanti), quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%. Dall'anno 2025 non si procede ad applicare la soglia della tabella 2 del DM 17.3.2020 alle spese di personale del rendiconto anno 2018 (euro 419.268,82) in quanto la tabella 2 ha terminato i propri effetti al 31.12.2024 (art 5 c.1).
- Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al **16,17%, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo "valore soglia" del 27,20%**
- Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a €. **289.184,68**
- **Pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2025 è pari a €. 713.361,92**

Si precisa quanto segue :

- avendo il Comune di Gazoldo degli Ippoliti optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, secondo l'art. 1, comma 668, della L. n. 147/2013, e di conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari (tari euro 283.704,88, fcde tari euro 14.850,00) è stata comunque contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

PROSPETTO DI CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020

| | | ANNO | | |
|---|--|-------------|-----------------------|---------------|
| <u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u> | | 2025 | | |
| | | ANNO | VALORE | FASCIA |
| Popolazione al 31 dicembre | | 2024 | 3040 | d |
| | | ANNI | VALORE | |
| Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") | | 2023 | 424.177,24 € | (I) |
| Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 | | | 419.268,82 € | (a1) |
| Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | | 2023 | 2.755.986,34 € | |
| | | 2021 | 2.521.604,17 € | |
| | | 2022 | 2.857.977,89 € | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | | 2.711.856,13 € | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | | 2023 | 93.452,00 € | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | | 2.622.654,13 € | (b) |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b) | | | | 16,17% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | | | | 27,20% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | | | | 31,20% |

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**ENTE VIRTUOSO****ENTE VIRTUOSO**

| | | |
|---|----------|---------------------|
| Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d)) | (f) | 289.184,68 € |
| Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 | (f1) | 713.361,92 € |
| Rapporto di spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo | 2025 (h) | 27,20% |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2025 (o) | 713.361,92 € |

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, come risulta dal prospetto.

Si dà atto inoltre che negli anni 2025-2026-2027 si ricorrerà all'utilizzo di parte delle capacità assunzionali, per la somma di euro 11.875,00 a cui devono aggiungersi i relativi contributi previdenziali, assistenziali, e irap , per l' aumento dello stanziamento della retribuzione di posizione e risultato, ai sensi dell'art. 11 bis del D.L. n. 135/2018.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Come da prospetto allegato al bilancio di previsione 2025-2027, risulta che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

valore medio di riferimento triennio 2011/2013 : **euro 411.065,76**

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 : **euro 400.031,38**

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

Si rimanda al punto 3.3.3. del presente Piano

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Riferimento normativo

L'art. 16 della Legge 183/2011 prevede l'istituto della verifica delle eccedenze e di soprannumeri, come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, pena la nullità degli atti posti in essere;

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, acquisite in atti le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile di servizio posto a capo delle aree in cui è articolata l'organizzazione, è emerso quanto segue :

- nell'Ente non sono presenti, nel corso dell'anno 2025, dipendenti in soprannumero;
- nell'Ente non sono presenti, nel corso dell'anno 2025, dipendenti in eccedenza;
- l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Si dà atto inoltre che il rapporto tra abitanti e posti previsti nella dotazione organica (12) e la popolazione residente al 31.12.2024 (n. 3040 abitanti) è pari a un dipendente ogni 253,33 abitanti, e rispetta il valore previsto dal DM 18.11.2020, per la stessa classe demografica, pari a 1/159;

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 1) l'Ente ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2025/2027 entro il termine del 31.12.2024 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
- 2) l'Ente ha approvato il rendiconto 2023 entro il 30.04.2024 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;
- 3) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario.
- 4) l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

Si attesta che il Comune di Gazoldo degli Ippoliti non soggiace al divieto assoluto di procedere alla assunzione di personale.

| Stima del trend delle cessazioni | | Es.: numero di pensionamenti programmati |
|----------------------------------|-------------|--|
| | 2025 | n. 1 cessazione di un funzionario tecnico dal 1.1.2025 |
| | 2026 | Nessuna cessazione prevista |

| | |
|------|-----------------------------|
| 2027 | Nessuna cessazione prevista |
|------|-----------------------------|

| |
|---|
| 3.3.3. PROGRAMMAZIONE E FABBISOGNO 2025/2027 |
|---|

Per quanto attiene la programmazione e fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, per l'anno 2025 si prevede quanto segue :

- assunzione di n. 1 istruttore di polizia locale (il posto è vacante dal 16.12.2024, ed è stato coperto dal 7.1.2025, a seguito di concorso espletato nel mese di dicembre 2024)
- convenzione con altro/i Ente/i per la gestione della funzione di polizia locale (data presunta di avvio della convenzione 01.03.2025)
- convenzione con altro Comune per comando di un agente di polizia locale di altro ente, da affiancare all'agente neo assunto, nel periodo dal 1.1.2025 alla data di attivazione della convenzione di cui al punto precedente
- somministrazione di lavoro interinale dal 2.1.2025 al 31.3.2025, per sostituzione dipendente assente, nell'area amministrativa
- **assunzione di un funzionario tecnico – area dei funzionari e EQ : nell'anno 2025 si prevede la massima priorità nel coprire il posto di funzionario tecnico resosi vacante dal 1.1.2025;**

considerata la notevole difficoltà riscontrata nelle procedure selettive avviate da questo Comune a fine 2024 per reperire tale figura professionale (si sono tenuti un concorso per esami per la copertura di un funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato, e una selezione per incarico ex art 110 comma 1 a orario ridotto 18 ore settimanali e tempo determinato, entrambi andati deserti), si ritiene di procedere nel seguente modo :

- 1) **assunzione a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali di un funzionario tecnico ex categoria D dipendente di altro Ente, cui attribuire la responsabilità del settore tecnico, e per il tempo strettamente necessario a provvedere strutturalmente alla copertura del posto vacante, oppure alla individuazione di altra tipologia di lavoro flessibile/convenzione/incarico. E' espressamente autorizzata, per l'anno 2025, in via del tutto eccezionale, la deroga al limite di spesa di cui all'art 9 comma 28 del DL 78/2010, trattandosi di prestazione essenziale e infungibile**
- 2) **mobilità volontaria (art 30 comma 1 d.lgs. 165/2001) oppure mobilità diretta (art 30 comma 2 d.lgs. 165/2001)**
- 3) **eventuale assunzione di un funzionario tecnico con incarico ex art 110 c. 1, a tempo determinato con incarichi rinnovabili di volta in volta fino alla scadenza del mandato del sindaco. Sulla base dell'andamento di quanto indicato ai punti 1) e 2) , la Giunta potrà valutare il ricorso ad incarico a orario ridotto o anche a tempo pieno, compensando il maggior onere con la minore spesa derivante dalla mancata copertura del posto vacante dal 1.1.2025**
- 4) **concorso per la copertura del posto vacante dal 1.1.2025 di funzionario tecnico**

| |
|--|
| STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025: |
| a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno |
| b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno |
| c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno |
| d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno |
| e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno |
| f) a causa di altri fattori interni: si prevede quanto segue : |

- somministrazione lavoro interinale, nel periodo dal 2.1.2025 al 31.3.2025, per sostituzione di una dipendente assente nell'area amministrativa
- assunzione n. 1 agente di polizia locale dal 7.1.2025 , (posto vacante dal 16.12.2024), a seguito di concorso pubblico
- convenzione con altro/i Ente/i per la gestione della funzione di polizia locale, per miglioramento del servizio
- convenzione con altro Comune per comando di un agente di polizia locale di altro ente, da affiancare all'agente neo assunto, nel periodo dal 1.1.2025 alla data di attivazione della convenzione di cui al punto precedente
- assunzione di un funzionario tecnico – area dei funzionari e EQ : nell'anno 2025 si prevede la massima priorità nel coprire il posto di funzionario tecnico resosi vacante dal 1.1.2025; considerata la notevole difficoltà riscontrata nelle procedure selettive avviate da questo Comune a fine 2024 per reperire tale figura professionale (si sono tenuti un concorso per esami per la copertura di un funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato, e una selezione per incarico ex art 110 comma 1 a orario ridotto e tempo indeterminato, entrambi andati deserti), si ritiene di procedere nel seguente modo :

- 1) assunzione a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali di un funzionario tecnico ex categoria D dipendente di altro Ente, cui attribuire la responsabilità del settore tecnico, e per il tempo strettamente necessario a provvedere strutturalmente alla copertura del posto vacante, oppure alla individuazione di altra tipologia di lavoro flessibile/convenzione/incarico. E' espressamente autorizzata, per l'anno 2025, in via del tutto eccezionale, la deroga al limite di spesa di cui all'art 9 comma 28 del DL 78/2010, trattandosi di prestazione essenziale e infungibile
- 2) mobilità volontaria (art 30 comma 1 d.lgs. 165/2001) oppure mobilità diretta (art 30 comma 2 d.lgs. 165/2001)
- 3) eventuale assunzione di un funzionario tecnico con incarico ex art 110 c. 1, a tempo determinato con incarichi rinnovabili di volta in volta fino alla scadenza del mandato del sindaco. Sulla base dell'andamento di quanto indicato ai punti 1) e 2) , la Giunta potrà valutare il ricorso ad incarico a orario ridotto o anche a tempo pieno, compensando il maggior onere con la minore spesa derivante dalla mancata copertura del posto vacante dal 1.1.2025
- 4) concorso per la copertura del posto vacante dal 1.1.2025 di funzionario tecnico

d) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

- a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
- b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
- c) a seguito di internalizzazioni di attività: nessuno
- d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
- e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
- f) a causa di altri fattori interni: nessuno
- g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:

| |
|---|
| a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno |
| b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno |
| c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno |
| d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno |
| e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno |
| f) a causa di altri fattori interni: nessuno |
| g) a causa di altri fattori esterni: nessuno |

| |
|--|
| Certificazione del Revisore del Conto |
|--|

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori 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

| |
|---|
| Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse |
| Premessa |
| Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: |
| 5) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; |
| 6) modifica del personale in termini di livello/inquadramento. |

| | | NOTE |
|--|-----------|------|
| Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree | | |
| 2025 | Invariato | |
| 2026 | Invariato | |
| 2027 | Invariato | |
| Modifica del personale in termini di livello / inquadramento | | |
| 2025 | Invariato | |
| 2026 | Invariato | |
| 2027 | Invariato | |

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Per l'anno 2025 si prevede :

- **somministrazione lavoro interinale, nel periodo dal 2.1.2025 al 31.3.2025, per sostituzione di una dipendente assente nell'area amministrativa**
- **assunzione n. 1 agente di polizia locale dal 7.1.2025 , (posto vacante dal 16.12.2024), a seguito di concorso pubblico**
- **convenzione con altro/i Ente/i per la gestione della funzione di polizia locale, per miglioramento del servizio**
- **convenzione con altro Comune per comando di un agente di polizia locale di altro ente, da affiancare all'agente neo assunto, nel periodo dal 1.1.2025 alla data di attivazione della convenzione di cui al punto precedente**
- **assunzione di un funzionario tecnico – area dei funzionari e EQ : nell'anno 2025 si prevede la massima priorità nel coprire il posto di funzionario tecnico resosi vacante dal 1.1.2025; considerata la notevole difficoltà riscontrata nelle procedure selettive avviate da questo Comune a fine 2024 per reperire tale figura professionale (si sono tenuti un concorso per esami per la copertura di un funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato, e una selezione per incarico ex art 110 comma 1 a orario ridotto e tempo indeterminato, entrambi andati deserti), si ritiene di procedere nel seguente modo :**
 - 1) **assunzione a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali di un funzionario tecnico ex categoria D dipendente di altro Ente, cui attribuire la responsabilità del settore tecnico, e per il tempo strettamente necessario a provvedere strutturalmente alla copertura del posto vacante, oppure alla individuazione di altra tipologia di lavoro flessibile/convenzione/incarico. E' espressamente autorizzata, per l'anno 2025, in via del tutto eccezionale, la deroga al limite di spesa di cui all'art 9 comma 28 del DL 78/2010, trattandosi di prestazione essenziale e infungibile**
 - 2) **mobilità volontaria (art 30 comma 1 d.lgs. 165/2001) oppure mobilità diretta (art 30 comma 2 d.lgs. 165/2001)**
 - 3) **eventuale assunzione di un funzionario tecnico con incarico ex art 110 c. 1, a tempo determinato con incarichi rinnovabili di volta in volta fino alla scadenza del mandato**

del sindaco. Sulla base dell'andamento di quanto indicato ai punti 1) e 2) , la Giunta potrà valutare il ricorso ad incarico a orario ridotto o anche a tempo pieno, compensando il maggior onere con la minore spesa derivante dalla mancata copertura del posto vacante dal 1.1.2025

4) concorso per la copertura del posto vacante dal 1.1.2025 di funzionario tecnico

| | | |
|--|---|--|
| Soluzioni interne all'amministrazione | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Meccanismi di progressione di carriera interni | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento) | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Soluzioni esterne all'amministrazione | | |
| 2025 | 3 | <ul style="list-style-type: none"> - convenzione con altro/i Ente/i per la gestione associata della funzione di polizia locale - comando con altro Ente per un agente di polizia locale , in attesa della convenzione sopra esposta; - copertura del posto di funzionario tecnico, così come indicato in premessa (3.3.4) |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni) | | |
| 2025 | 0 | |
| 2026 | 0 | |
| 2027 | 0 | |
| Ricorso a forme flessibili di lavoro | | |
| 2025 | 2 | <ul style="list-style-type: none"> - assunzione a tempo determinato e parziale, di un funzionario tecnico ex categoria D dipendente di altro Ente, cui attribuire la responsabilità del settore tecnico, ai sensi dell'art. 1 |

| | | |
|------------------------|-------------|--|
| | | comma 557 l. 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali e per il tempo strettamente necessario a provvedere strutturalmente alla copertura del posto vacante, - contratto di somministrazione lavoro per sostituzione di dipendente assente area amministrativa |
| | 2026 | 0 |
| | 2027 | 0 |
| Concorsi | | |
| | 2025 | 0 |
| | | - assunzione dal 7.1.2025 di istruttore di polizia locale a seguito di concorso pubblico, svolto nel mese di dicembre 2024 - copertura del posto vacante di funzionario tecnico a tempo pieno, responsabile di servizio |
| | 2026 | 0 |
| | 2027 | 0 |
| Stabilizzazioni | | |
| | 2025 | 0 |
| | 2026 | 0 |
| | 2027 | 0 |

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Risorse umane, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017 e s.m.i. (stabilizzazioni).

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, non sono vigenti presso il Comune di Gazoldo degli Ippoliti graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori.

Non sono presenti situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale.

Ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- 1) l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2023 e sul bilancio di previsione 2025/2027;
- 2) le assunzioni programmate nel triennio, relative alla copertura dei posti già previsti e che si renderanno vacanti nel triennio, rientrano nel tetto di spesa di personale di cui al punto 1;
- 3) Relativamente alla **assunzione a tempo determinato e parziale di un funzionario tecnico ex categoria D dipendente di altro Ente, cui attribuire la responsabilità del settore tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali e per il tempo strettamente necessario a provvedere strutturalmente alla copertura del posto vacante, oppure attraverso altra tipologia di lavoro flessibile/convenzione, è espressamente autorizzata, per l'anno 2025, in via del tutto eccezionale, la deroga al limite della spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, così come espresso con atto di orientamento dalla Corte dei Conti –Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 1/2017 – cui si conformano tutte le Sezioni regionali di**

controllo, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213, trattandosi di prestazione essenziale e infungibile

E' AUTORIZZATA IN OGNI CASO la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati all'atto dell'avvio delle procedure per la relativa assunzione;

Dovranno essere autorizzate con specifica deliberazione di modifica/integrazione del PTFP le assunzioni di lavoro flessibile per posti ulteriori rispetto a quelli già individuati con il presente atto.

Per la copertura degli attuali posti vacanti o che si renderanno vacanti nel triennio 2025_2027, si ricorrerà alle sostituzioni del personale cessato o tramite specifici concorsi pubblici ovvero attraverso l'istituto della mobilità, l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti purché relative ai medesimi profili dei posti vacanti nel rispetto del regolamento dell'ente

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- 4) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La rilevazione dei fabbisogni formativi è stata realizzata mediante indagini condotte presso i Responsabili di Settore in merito alla formazione propria e del personale assegnato. Sono destinatari dei processi di formazione tutti i dipendenti, che si concludono con apposita certificazione finale delle competenze acquisite attestanti l'accrescimento della professionalità del dipendente.

PRIORITA' STRATEGICHE:

- 5) accrescimento della professionalità dei dipendenti, in relazioni alla continua evoluzione normativa;
- 6) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove - metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- 7) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

RISORSE INTERNE DISPONIBILI: al capitolo di spesa 44006 del bilancio 2025-2027 risultano stanziati euro 2.850,00 per ogni anno del triennio

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

- a) piattaforma Syllabus per formazione su competenze digitali , anticorruzione ecc
- b) vista la presenza di alcuni dipendenti neo assunti, verranno programmati nel 2025 corso specifici di formazione
- d) si indirizzerà il personale a cogliere anche le occasioni gratuite in cui si intraveda la possibilità di un efficace approfondimento, avvalendosi di soggetti (Anci, Ifel, Anusca, Anutel) che rendono disponibili incontri di formazione sia in presenza che in modalità a

distanza

e) I responsabili di servizio valuteranno anche la possibilità di garantire la partecipazione a corsi specifici, anche non contemplati nelle richieste pervenute, sulla base dell'attinenza all'attività lavorativa, dell'utilità della formazione e della disponibilità economica.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE

COMUNE DI GAZOLDO DEGLI IPPOLITI (MN)

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2026-2027

CONTESTO NORMATIVO

- Costituzione Italiana, Art. 51.(1) Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge [[563,582,841,973, 1044, 106, 1351,2,6](#)]. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" a norma dell'articolo 15 della L. 8.3.2000, n. 53;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. lgs. 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246." (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva del Parlamento Europeo 2006/54/ce che rimarca l'importante ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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";
- 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.

- La Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Il 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;
- Direttiva 2/19 : “Misure per promuovere pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che prevede l’entrata in vigore definitiva della Convenzione ILO 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro
- Raccomandazione ILO 206 R206 - Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata il 21/06/2019

PERSONALE DEL COMUNE DI GAZOLDO DEGLI IPPOLITI

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si espone la situazione aggiornata al 01.01.2025 del personale in servizio del Comune di Gazoldo degli Ippoliti :

| <i>Descrizione</i> | <i>Uomini</i> | <i>Donne</i> | <i>Totale</i> |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Segretario comunale reggente | 1 | 0 | 1 |
| Area Funzionari e EQ | 0 | 3 | 3 * |
| Area istruttori | 0 | 5 | 5 * |
| Area operatori esperti | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 2 | 8 | 10 |

*al 1.1.2025 nell’area funzionari EQ risultano: n. 1 posto vacante a tempo pieno, e n. 1 posto vacante a part time ; al 1.1.2025 nell’area istruttori risulta n. 1 posto vacante di istruttore di polizia locale

La situazione organica, per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze dirigenziali di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| descrizione | Uomini | Donne | Totale |
|----------------------------------|--------|-------|--------|
| Segretario comunale reggente | 1 | 0 | 1 |
| Incarichi elevata qualificazione | 2 * | 2 | 4 |
| Totale | 3 | 2 | 5 |

*Sindaco pro-tempore ; Vice_Sindaco pro-tempore

Come si evince dalla tabella sopra esposta, si ritiene non occorra il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure **temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono **misure “speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

L'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 prevede che “i sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d),

favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”.

Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti con delibera di Giunta comunale n. 132 del 22.12. 2011 ha definito gli indirizzi per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione dell'art. 21, Legge 04.11.2010, n. 183.

OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 1 Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni

Finalità: Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

OBIETTIVO N. 2. Partecipazione a corsi di formazione qualificati

Finalità: A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

OBIETTIVO N. 3. Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

OBIETTIVO N. 4. Flessibilità di orario

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL vigente e di quello approvando, nel Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Gazoldo degli Ippoliti per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, è stata prevista un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro, allo scopo di conciliare al meglio il lavoro e la famiglia

OBIETTIVO N. 5 CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Finalità:

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sul rispetto dei diritti umani.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027, e forma parte integrante del PIAO 2025-2027. Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale. Nel periodo di vigenza del seguente piano, saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.