

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(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)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n ____ del 31/03/2025

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono :

- 1) Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività -amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.
- 2) Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

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.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti". Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai diversi piani previsti dalla vigente normativa.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Come stabilito da ANAC nel Paragrafo 3 del PNA 2022/2024, il PIAO va tempestivamente:

- pubblicato nel sito web del Comune, nella Sezione Amministrazione trasparente>Disposizioni Generali> Atti generali con link di rimando su Altri contenuti>Prevenzione della corruzione;

-pubblicato nel Portale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al link <https://piao.dfp.gov.it> secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Riferimenti normativi

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 successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, 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.8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l’approvazione del PIAO, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il suddetto Decreto inoltre stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

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

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

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 decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L’art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 prevede che:

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 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”.

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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

L'Art. 8 del medesimo decreto, al comma 2 prevede che: “2. 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.”

Con comunicato del 30/01/2025 , il Presidente dell'ANAC ha specificato “per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025 , a seguito del differimento al 30 marzo 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 “.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 12/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 23/12/2024 .

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Carmiano (provincia di Lecce)

Indirizzo: Piazza Assunta 1

Codice fiscale/Partita IVA: 80010510750

Sindaco:Giovanni ERROI

Numero dipendenti al 31dicembre 2024 : 33

Popolazione residente al 31.12.2024 n. 11718
di cui maschi n. 5.767; femmine n. 5951

Nuclei familiari n. 4.896 - Convivenze n.21

Telefono:0832/600100

Sito internet:www.comune.carmiano.le.it

E-mail: segreteria@comune.carmiano.le.it

PEC:protocollo.comunecarminao@pec.rupar.puglia.it

Il comune è inserito in un avvallamento del territorio denominato *Valle della Cupa*, posto in piena [pianura salentina](#), a ovest del capoluogo salentino da cui dista circa 11 km. La parte nord del comune, sulla via per Novoli è detta delli *Sali*, ed è caratterizzata da terreni argillosi che in seguito ad abbondanti precipitazioni si impaludano, anche per via dello straripamento dei canali presenti che non riescono più a essere contenuti nella voragine carsica, altra peculiarità del territorio. È distante 15 km dalla costa ionica ([Porto Cesareo](#)) e 20 km dalla costa adriatica ([San Cataldo](#)). L'agro comunale, che si estende per 23,66 km², confina a nord con il comune di [Novoli](#), a est con il comune di [Arnesano](#), a sud con i comuni di [Leverano](#) e [Copertino](#) e a ovest con il comune di [Veglie](#). Il terreno su cui si sviluppa è prevalentemente pianeggiante ed è coltivato ad oliveti e vitigni vari da cui si producono rinomati olii e vini.

Le origini di Carmiano sono incerte. Secondo alcuni il suo nome deriverebbe dal colore rosso carminio del territorio. Secondo altri storici, tra cui il De Giorgi, il Marciano, l'Arditi, il Coco e il Galateo, sarebbe tutto da

far risalire al centurione romano Carminius, al quale il Senato romano donò 100 [iugeri](#) di terreno nell'allora *Calabria* (l'attuale Salento), e dopo la morte del centurione le sue terre, abitate dai suoi successori e da un numeroso gruppo di fedeli, presero il nome di *Presidium Carmianensis* o *Carminianum* e con la volgarizzazione successiva quindi Carmiano. È incerta la collocazione in questo territorio della [Diocesi di Carmeiano](#), citata in alcuni documenti tra il V e il VI secolo d.C., anche se appare più probabile l'ubicazione nel nord della Puglia. Nel periodo di dominazione [normanna \(X-XI secolo\)](#) Carmiano fu dotata anche di uno stemma, che lo rappresenta tuttora. Dopo la [caduta dell'Impero romano](#), Carmiano conobbe un periodo di grave crisi che terminò nel [1055](#), quando venne inclusa nella [contea di Lecce](#), che a sua volta faceva parte del [principato di Taranto](#). Nel [1445](#) quando [Maria d'Enghien](#), contessa di Lecce, stilò il documento [Statuta et capitula florentissimae civitatis Liti](#), Carmiano vi era inclusa come casale, che da circa sessant'anni era retto da un *barone*. Nel [1448](#), il paese fu acquistato dai [padri celestini](#), che governarono il paese con grande laboriosità, ancora oggi si può osservare nel cinquecentesco Palazzo dei Celestini. Dopo quasi quattro secoli, in cui Carmiano conobbe il [Regno di Napoli](#) e il [Regno delle due Sicilie](#), fino ad arrivare ad essere, nel [1861](#), comune del [Regno d'Italia](#).

Il 3 settembre [1943](#) aerei alleati sganciarono su Carmiano diverse bombe, che esplosero tutte poco fuori dal paese. Il popolo carmianese attribuì alla [Madonna Immacolata](#) il merito di averle deviate. L'[8 settembre](#) la notizia dell'[Armistizio](#) fu colta, dagli abitanti della frazione di Magliano, come una grazia ricevuta dalla Madonna. Infatti l'8 settembre i magliesi celebravano una fiaccolata notturna dal paese alla cappella di campagna in devozione della natività della Vergine. *Notevole la presenza delle Chiese storiche e monumentali tra cui La chiesa madre* dedicata a Maria SS. Assunta ; Chiesa dell'Immacolata ; Chiesa antica di San Giovanni Battista; Chiesa Madonna del Carmine .

Nel novero delle Architetture civili si ricordano:

Palazzo dei Celestini – I [Celestini](#) acquistarono il feudo di Carmiano nel [1448](#), dai baroni che avevano governato per circa sessant'anni. In questi anni loro avevano costruito un palazzo, in cui risiedevano. Quando i celestini s'insediarono a Carmiano, scelsero come dimora l'allora Palazzo Baronale, che con le dovute modifiche divenne un convento. Il palazzo fu realizzato in varie epoche e il nucleo più antico risale alla prima metà del [XIV secolo](#). Articolato in piano terra e primo piano, presenta un maestoso prospetto movimentato da porte e finestre e da un ampio portale affiancato da due nicchie con statue di santi e sormontato dallo stemma dell'ordine dei Celestini. La cappella al suo interno, dedicata a San Donato, è affrescata con pregevoli dipinti. Il [chiostro](#) è dominato da un pozzo decorato con grande fastosità barocca. Il primo piano ospita le stanze in cui vivevano i monaci.

Fontana monumentale -Edificata nel 1922, in occasione del completamento dell'[Acquedotto Pugliese](#) in città, aveva originariamente una forma piramidale ed un bassorilievo bronzeo, raffigurante una donna ([l'Italia](#)) con un [fascio littorio](#). Dopo la caduta del [fascismo](#) la fontana venne radicalmente cambiata, in quanto assunse una forma a gradoni, vi fu posta in cima una statua raffigurante l'[Immacolata Concezione](#), su una vasca marmorea. A tutt'oggi la fontana, alta circa 5 m, conserva tale aspetto. Sul lato della fontana si trova l'epigrafe: "L'ACQUA SGORGHÌ COPIOSA SV QVESTA TERRA FECONDA E MADRE DI EROI

Carmiano è un centro economico pulsante, in quanto punto di riferimento commerciale anche per alcuni paesi limitrofi. Sono, infatti, presenti sul territorio numerosi negozi, attività di piccola e media impresa: oleifici, cantine vitivinicole, scatolifici, mobilifici. Il vino prodotto nell'area del comune ha il marchio DOC (Denominazione e Origine Controllata), facendo riferimento al DOC di Leverano, Copertino e Salice Salentino. "(Fonte Wikipedia). Le caratteristiche di fertilità del territorio hanno spinto a continuare il lavoro dei campi, che producono cereali (in particolare frumento), uve da vino e da tavola, ortaggi, olive (da cui si ricava l'olio, che costituisce uno dei prodotti più rappresentativi della gastronomia pugliese e fra i più importanti dell'economia regionale) e frutta (in particolare agrumi); molto sviluppato è il secondario, con aziende operanti nei comparti tessile, edile, metallurgico, alimentare, dell'abbigliamento, cui si affiancano imprese impegnate nella produzione di energia elettrica, di gioielli e altri articoli in oro, di mobili, di calzature, per la lavorazione del vetro e per la realizzazione di macchine per l'agricoltura e la silvicoltura. Fra le attività del terziario sono la consulenza informatica e il servizio bancario. Alla diffusione della cultura e dell'informazione provvedono le emittenti radiotelevisive del posto. Le strutture sociali offrono il servizio di asilo nido e quelle scolastiche consentono la frequenza delle classi degli istituti di ogni ordine e grado; la presenza della biblioteca, poi, contribuisce a conservare il patrimonio culturale del luogo. La ricettività è sufficiente a garantire la sola ristorazione, mentre le strutture sanitarie offrono l'assistenza di base. Vi si organizzano manifestazioni, in occasione delle quali viene favorita l'aggregazione e si promuovono le tradizioni e la cultura del luogo: la fiera di S. Vito (quarta domenica di ottobre) e la festa di Sant'Antonio

Abate (in occasione della quale ai fuochi di artificio si accompagna il tradizionale falò)

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziata con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Questo ente non è tenuto alla adozione della sottosezione valore pubblico tuttavia Le linee strategiche per la creazione di valore pubblico per il triennio 2025- 2027 possono essere rinvenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 18/12/2023. Il DUP 2025-2027 è liberamente consultabile al seguente link

https://www.comune.carmiano.le.it/documenti/trasparenza/Relazione_DUP_2025definitiva.pdf

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad un livello di partenza. L'Amministrazione di Carmiano ha espresso i suoi principali obiettivi di Valore pubblico attraverso le Linee programmatiche di Mandato 2021-2026 approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 19/03/2022 .

L'Amministrazione, dunque, ha dato avvio alla propria azione amministrativa secondo la visione articolata in tale documento programmatico ed ove sono contenuti i principali valori cui si ispira l'azione amministrativa nel periodo di mandato e da cui derivano gli obiettivi di valore pubblico, tesi ad incrementare il benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dell'intera comunità di Carmiano, che vengono annualmente declinati nei documenti di programmazione (DUP, con particolare riferimento alla SeS, bilancio di previsione e Piano obiettivi e Performance, oggi Sezione Performance del PIAO).

TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE L'Amministrazione è sempre orientata alla ricerca di sempre nuove e ulteriori forme di confronto dialettico con l'intera cittadinanza e di diffusione dell'attività amministrativa.

Nell'ottemperare alla normativa sulla Trasparenza, l'Amministrazione ha realizzato nel corso dell'anno 2024 il potenziamento del sito Web istituzionale e lo ha reso completamente conforme agli obblighi normativi.

Nel corso dell'anno 2025 il Comune sta completando l'intrapreso processo di digitalizzazione dei servizi erogati ai cittadini, utilizzando anche nei prossimi anni le risorse straordinarie messe a disposizione dallo stato in materia di "Digitalizzazione della P.A." a valere sulle misure PNRR per consentire all'Ente la completa innovazione oltre che nell'erogazione anche nella gestione dei servizi.

L'Ente ha infatti partecipato a diversi Avvisi pubblici per il reperimento di risorse a valere sulle seguenti misure PNRR: Misura 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022) Misura 1.4.3 PagoPA

- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni (Aprile 2022)"
- Misura 1.4.3 APP IO
- Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI-COMUNI (SETTEMBRE 2022)
- MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI COMUNI"
- "Misura 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati-COMUNI"

Attraverso questi finanziamenti, il Comune di Carmiano avviato e conseguito importanti obiettivi avanzati di semplificazione e digitalizzazione di diverse procedure quali :

La Migrazione verso piattaforme Cloud qualificate di servizi comunali.

Attivazione di servizi di incasso dell'ente sulla Piattaforma pagoPA.

Adesione alla piattaforma di identità digitale CIE

Attivazione di servizi digitali dell'ente sull'APP IO.

Già nel corso dell'anno 2024 si è concluso il processo di implementazione del sito comunale per renderlo conforme ai criteri di conformità secondo il modello di sito comunale ed in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user- centricity' e della trasparenza, come indicato dall'eGovernment benchmark Method Paper 2020-2023.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La missione del Comune di Carmiano è desumibile dalle linee programmatiche di mandato dell'amministrazione 2021/2026 declinate operativamente per missioni e programmi nel DUP e nel Bilancio di Previsione 2025/2027 . Tali documenti delineano gli obiettivi generali dell'amministrazione .

L'organizzazione comunale è declinata in 08 Settori. Rispetto a tale contesto , l'adozione della procedura programmatoria , con l'attribuzione di obiettivi sia alle Posizioni Organizzative che al restante personale , costituisce un valore aggiunto sia per i rapporti politica/amministrazione , impostati sulla netta distinzione dei ruoli , che per il rafforzamento delle professionalità individuali, attraverso il riconoscimento esplicito del contributo offerto da ciascuna persona.

L'art. 91 del TUEL stabilisce che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini della funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999 n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Con deliberazione n. 46 del 27 marzo 2025 la Giunta Comunale ha adottato il proprio piano del fabbisogno di personale che dopo il lunghissimo periodo di sostanziale paralisi delle nuove assunzioni , apre il Comune di Carmiano alla possibilità di dotarsi di nuove figure professionali ormai di indiscussa necessità dato che questo Ente è dotato di sole 33 unità di dipendenti comprensive dei sette Responsabili di Posizione Organizzativa .

Con deliberazione n. 47 del 27 marzo 2025 a seguito di attenta ricognizione della dotazione organica e del personale in servizio ovvero dell'organigramma, come da attestazione congiunta dei Responsabili di Settore del gennaio 2025, ha dichiarato che non sussistono situazioni di soprannumero e non si rilevano eccedenze di personale, ne in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria dell'Ente.

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 (es. posizioni organizzative);

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.

L'attuale macrostruttura organizzativa prevede un'articolazione della struttura amministrativa in: SETTORI>SEZIONI/SERVIZI>UFFICI, come di seguito definiti:

SETTORE, quale livello strutturale di massima dimensione di raccordo e direzione di competenze anche eterogenee, alla cui guida è preposta una figura di Responsabile di Settore incaricato di Elevata Qualificazione che raggruppa più servizi, dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operative nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'ente nonché di tutte le risorse e competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo dell'efficienza, dell'efficacia e di economicità complessiva a livello di ente;

SERVIZIO quale struttura intermedia complessa preposta al governo di insiemi di attività integrati, autonomi e relativamente eterogenei. Il servizio può articolarsi in più uffici, in ragione della sua complessità, ampiezza e/o interdisciplinarietà;

UFFICIO: quale unità operative omogenea, ossia aggregato specializzato interno alla sezione che gestisce l'intervento e/o la funzione in un ambito specifico, garantendone l'esecuzione ottimale.

Il nuovo assetto organizzativo del Comune di Carmiano è stato approvato dalla Giunta Comunale giusta deliberazione n.01 del 17/01/2022, e segue la seguente articolazione:

Segretario Generale - Settore 2 Organizzazione Amministrativa

Segreteria Generale e Organi Istituzionali

Coordinamento settori , servizi ed uffici

Anticorruzione e Trasparenza–Controlli Interni

Rapporti Union3 – Controlli

Controllo atti Società partecipata

Staff del Sindaco

Contratti Avvocatura e Affari legali

Settore 1–Affari Generali– Servizi al cittadino – Politiche Comunitarie

Affari Generali e Servizi al Cittadino

Servizi demografici

Programmazione e verifica servizio Nettezza Urbana e servizi complementari

Informatizzazione ed innovazione tecnologica

Associazionismo – Cultura

Settore 3– Servizi alla persona

Servizi sociali

Servizi alla persona

Pubblica Istruzione

Biblioteca Comunale

Sportello Informagiovani

Settore4– Servizi economico – finanziari

Programmazione e sviluppo

Controllo economico-finanziario

Controlli interni

Economato

Tributi e Canoni

Personale Gestione Economica

Settore 5 – Urbanistica / Ambiente

Urbanistica

Sportello Unico Edilizia

Datore di lavoro

Sicurezza immobili comunali

Ambiente

Patrimonio

Servizi Cimiteriali

Settore 6– Attività Economiche e produttive – Risorse Umane – Sportello risarcimento danni – Sportello UMA

Commercio, agricoltura e Sportello Unico attività Produttive

Società Carminio srl

Servizio risarcitorio

Risorse Umane

Settore 7 – Polizia Locale

Controllo Edilizio , commerciale ed amministrativo

Codice della Strada

Protezione Civile

Randagismo

Settore 8 – Lavori Pubblici

Lavori Pubblici/ Contratti ed appalti / espropri

Servizi Tecnici Manutentivi

Viabilità

Piano generale del traffico

Segnaletica e Toponomastica

L'organizzazione delle macrostruttura organizzativa dell'Ente, l'organigramma, la composizione dei settori ed uffici e i relativi allegati sono liberamente consultabili al seguente link:
<https://www.comune.carmiano.le.it/amministrazione/ente/organigramma>

L'analisi dell'attuale situazione (al 30 marzo 2024) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro :

	Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale	
Donne		2	9	1	0	10
Uomini	5		12	3	2	24
Totale		7	21	4	2	
34						
Posti vacanti	n. 2 Area Funzionari (di cui 1 part-time al 50%) n. 2 Area Istruttori n. 1 Area Operatori					

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).

MISURE ORGANIZZATIVE

Il Comune di Carmiano opera da diverso tempo con sistemi informatici in Cloud che consentono di poter operare da remoto garantendo, quindi, la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti non presenti fisicamente nell'Ente.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Ente, come già evidenziato, utilizza sistemi operativi relativi alla istruzione, formazione e pubblicazione degli atti amministrativi che consentono l'operatività anche da remoto.
Ciò garantisce la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti autorizzati, nelle forme e modi di legge e contrattuali, al lavoro agile.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Tutti i dipendenti addetti alle istruttorie dei procedimenti hanno competenze adeguate all'utilizzo dei sistemi informatici e delle piattaforme informatiche in uso all'Ente.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'obiettivo primario è quello di garantire la massima continuità amministrativo-gestionale dell'Ente con l'apporto fattivo anche di eventuali dipendenti autorizzati a tale forma di lavoro.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

La disponibilità all'utilizzo anche da remoto dei sistemi operativi in uso all'Ente garantisce il massimo apporto dei dipendenti in ogni contingente condizione lavorativa.

3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale e programmazione delle assunzioni 2025-2027 che ha dato atto anche della assenza di eccedenze di personale è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.46 del 27/03/2025 ed è consultabile al seguente link: <https://www.comune.carmiano.le.it/amministrazione-trasparente>

Le amministrazioni pubbliche adottano la programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 89 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa, con i soliti limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Con il decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche". Sulla base delle predette linee guida, la dotazione organica dell'Ente va intesa come tetto massimo di spesa potenziale, individuato tenendo conto di tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

L'art 33 del D.L. 30 aprile 2019 n°34, ha introdotto un significativo sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti nel limite di una spesa complessiva per il personale, al lordo degli oneri riflessi, non superiore al "valore soglia", definito come valore percentuale, differenziato per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dalla media degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione .

Il D.M. 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, applicabile a decorrere dal 20 aprile 2020, con il quale, differenziati gli Enti in nove fasce demografiche, sono individuate due distinti "valori soglia" riportati nelle tabelle 1 e 3 , in funzione dei quali ·

- i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che si trovano al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato · ai Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che si trovano al di sopra del valore soglia indicato nella tabella 3 è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate ·
- i Comuni con moderata incidenza della spesa di personale, che si trovano nella fascia intermedia tra i valori della tabella 1 e i valori della tabella 3, possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto

Per i Comuni che rientrano nella fascia demografica dei Comuni da 10000 a 59999 abitanti (fascia f), in cui si trova il Comune di Carmiano, sono individuati, per il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, i valori soglia del 27% (tabella 1) e del 31% (tabella 2).

Dal prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024, redatto dal Settore Economico – Finanziario, emerge che per il Comune di Carmiano il rapporto tra le entrate dei primi tre titoli risultanti dalla media degli ultimi 3 rendiconti approvati (2021, 2022 e 2023), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2023, e la spesa del personale relativa all'ultimo rendiconto approvato (2023) calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, è pari al **22,49%** che consente un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato **per € 336.502,17**.

Il Comune di Carmiano si colloca al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto:

a) può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla stessa tabella 1;

Pertanto il Comune di Carmiano dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a **€ 336.502,17 = inferiore al raggiungimento del primo valore soglia del 27%**.

Nel corso del 2023, · sono stati banditi concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato di n°1 Istruttore Servizi Tecnici - Geometra (Area degli Istruttori) a tempo pieno n°1 Funzionario Servizi Informatici (Area dei Funzionari) in part time al 50% n°1 Funzionario Servizi Amministrativo-contabili (Area dei Funzionari) a tempo pieno. Nel corso del 2025 saranno concluse le suddette procedure e si procederà all'assunzione del personale.

Nel corso del 2023 è stata bandita procedura selettiva per progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per n°1 Operatori generici a valere sulle risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 nella

misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, senza intaccare la capacità assunzionale .

Nel corso del triennio 2025-2027 rilevanti ai fini della programmazione del fabbisogno, fatte salve eventuali ulteriori attualmente non prevedibili, sono previste cessazioni relative a :

1 posto di Istruttore Amministrativo dal 01 ottobre 2026 .

1 posto di Istruttore Amministrativo dal 01 dicembre 2026

Per l'anno 2025 l'amministrazione ha ritenuto :

- di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, che ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 sarebbero in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1 (per il Comune di Carmiano il 21%), fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica (per il Comune di Carmiano il 27%)

· di limitare l'utilizzo delle capacità assunzionali entro il margine di potenziale maggiore spesa, tenuto conto che l'andamento delle entrate correnti effettivamente realizzate dall'Ente potrebbe risentire dell'aumento dei costi delle forniture e dell'inflazione

Pertanto per l'anno 2025 sono previste :

- 1) l'assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di n°1 Istruttore Servizi Tecnici - Geometra (Area degli Istruttori) presso i Settori tecnici tramite pubblico concorso bandito (già prevista per l'anno 2023)
- 2) l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% di n°1 Funzionario Servizi Informatici (Area dei Funzionari) presso il Settore I tramite pubblico concorso bandito (già prevista per l'anno 2023)
- 3) l'assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di n°1 Funzionario Servizi Amministrativo-contabili (Area dei Funzionari) presso il Settore I - Uffici Demografici tramite pubblico concorso bandito (già prevista per l'anno 2023)
- 4) progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per n°1 Operatori generici tramite procedura selettiva bandita (già prevista per l'anno 2023), senza intaccare la capacità assunzionale
- 5) qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno di n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti) presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999 8.
- 6) inoltre è prevista l'assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di n°2 Funzionari eventualmente assegnati nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea, senza intaccare la capacità assunzionale, in quanto i costi gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- 7) assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78
- 8) trattenimento in servizio

Per l'anno 2025 sono previste:

1. l'assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di n°1 Istruttore Servizi Amministrativo contabili (Area degli Istruttori) tramite pubblico concorso e previo esperimento di procedura di mobilità facoltativa e obbligatoria
2. qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno, già prevista nel piano assunzionale del 2024, di n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti) presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999
3. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78 4.
4. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

Per l'anno 2026 sono previste :

1. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78 2. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025

Premessa

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze ed alla funzione della valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione e del miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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. La formazione dei dipendenti è fondamentale per lo sviluppo delle competenze e punta sia sul reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove esigenze della Pubblica amministrazione) che sull'upskilling (ampliare le proprie capacità acquisite) per raggiungere standard qualitativi sempre più elevati.

Oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e il rafforzamento di quelle esistenti, la formazione riveste un ruolo importante, anche come fattore di innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale del processo formativo si basa sulla valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non soltanto sulle conoscenze di tipo tecnico-professionale, ma anche sullo stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

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.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Contesto Normativo

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- **il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165** che, alla lettera c) del 1° comma dell'art. 1, sancisce che la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni si realizza assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, al comma 4 dell'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione ed all'art 7 prevede che *“Le amministrazioni pubbliche, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, ..., tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari”*.
- **il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali il quale prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente

titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata

- il **D.Lgs. 27 ottobre 2009 n°150**
- le **direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica** in materia di formazione e valorizzazione delle risorse umane **del 30 luglio 2010 e del 13 dicembre 2011**
- il **Dpr. 16 aprile 2013 n°70**
- il **protocollo d'intesa** firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione e quello dell'Università e della Ricerca che consente ai dipendenti pubblici di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria (corsi di laurea, corsi di specializzazione e master)
- la **L. 6 novembre 2012 n°190**, recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, e i successivi decreti attuativi che hanno introdotto, tra le misure volte alla tutela della legalità e della qualità dell'azione amministrativa, la predisposizione di piani mirati alla formazione delle risorse umane
- il **Dpr.16 aprile 2013 n° 62** che, al comma 5 dell'articolo 15, dispone che al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti
- il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n°2016/679**, il quale prevede un obbligo di formazione specifico per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti, dai Responsabili agli incaricati del trattamento al Responsabile Protezione Dati
- il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005 n°82 il quale, all'art 13 *Formazione informatica dei dipendenti pubblici* prevede che le pubbliche amministrazioni attuano politiche di formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale
- il **D. Lgs. 9 aprile 2008 n°81** coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009 n° 106 ove si dispone che il *datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza*
- In materia di formazione, deve altresì tenersi conto delle previsioni contrattuali di cui all'art. 23 (Sviluppo delle attività formative) del CCNL Enti Locali del 1 aprile 1999 al Capo V rubricato *Formazione del personale* del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022

Struttura del piano della formazione

Il piano della formazione del Comune di Carmiano si struttura nelle seguenti parti

- Principi della formazione
- Attori della formazione
- Articolazione del piano formativo
- Modalità e regole di erogazione della formazione

1. Principi della formazione

Il presente Piano, redatto nel rispetto del Piano Triennale delle azioni positive 2024/2026 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 21 del 01/02/2024 si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione delle Risorse Umane:** 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 la possibilità per i dipendenti di esprimere il proprio grado di soddisfazione e 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 programmazione dei corsi è effettuata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

2. Attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- il Segretario Generale e i Responsabili di Settore, coinvolti nei processi di formazione su più livelli, dalla rilevazione dei fabbisogni formativi all'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale alla definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza fino all'attività di docenza
- i dipendenti che, oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo per raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale della programmazione
- docenti interni individuati nei Responsabili di Settore e nel Segretario Generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi ed agenzie/enti/esperti esterni, specializzati nell'erogazione di corsi di formazione e aggiornamento destinati al personale dipendente

3. Predisposizione e articolazione del piano formativo

Le proposte di formazione per l'anno 2024 sono elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto della rilevazione dei bisogni formativi, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale da parte dei Responsabili di Settore, assicurando il rispetto dei principi di parità e pari opportunità e dell'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

Per definire le esigenze proprie di ciascun Settore, i Responsabili hanno effettuato la rilevazione dei fabbisogni formativi, partendo dall'esame delle caratteristiche del personale loro assegnato.

L'analisi dell'attuale situazione (al 30 marzo 2024) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro :

	Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale		
Donne		2	9	1	0	10	
Uomini	5		12		3	2	24
Totale		7	21	4	2	34	

Ai dipendenti di ruolo si aggiunge un dipendente dell'Area Istruttori assunto quale componente dell'Ufficio di Staff del Sindaco per la durata del mandato

Partendo, dunque, dalla rilevazione dei fabbisogni svolta sulla base delle premesse di cui ai punti precedenti, sono state individuate le tematiche formative per il piano 2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente equa opportunità di partecipazione alle iniziative formative. La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale** che, seppure intrinsecamente specialistici, interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi Settori/servizi dell'Ente
- **formazione obbligatoria** in materia di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza, privacy e digitalizzazione
- **formazione continua** che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Si prevede la realizzazione di interventi formativi con risorse interne o di altri Enti pubblici ed è fatto salvo il processo di autoformazione e da aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. Per agevolare gli approfondimenti individuali, sono stati attivati alcuni abbonamenti on line a riviste specializzate.

Saranno inoltre privilegiati i numerosi corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, che non comportano impegno di spesa.

Verrà promossa, come lo scorso anno, la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovraumunali (Prefettura, Provincia, Unione dei Comuni Union3) da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza a cui l'ente in alcuni casi è associato (SNA, ANCI, ANUSCA, IFEL, ASMEL, FORMEZ).

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si

ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Risorse stanziare

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Le risorse stanziare nel Bilancio per la formazione del personale, di prossima approvazione, ammontano complessivamente ad €. 3000,00 (formazione discrezionale ed obbligatoria) per ognuno degli anni 2024/2025/2026 .

Esse sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Settore, al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione di atto gestionale di impegno di spesa a cura del competente funzionario.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house"/in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione. Variazioni al piano

L'Ufficio Risorse Umane provvede al monitoraggio delle attività formative e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso
- il grado di utilità riscontrato
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Il presente Piano della formazione potrà essere, inoltre, integrato e completato da ulteriori programmi settoriali, a fronte di specifiche esigenze formative che dovessero emergere nel corso dell'anno, attualmente non prevedibili. A tal riguardo, si cercherà di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche, realizzate presso i singoli settori.

Piano della formazione per il 2025

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Il Comune di Carmiano ha aderito nel 2023 al Programma Formativo **INPS Valore-PA** ed intende avvalersi di tale opportunità anche nel 2024, che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni,

gratuiti ma con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

Un'ulteriore opportunità di crescita che potrà essere utilizzata è rappresentata dall'iniziativa **"PA 110 e lode"**, frutto di un protocollo d'intesa tra il Ministro per la Pubblica amministrazione e quello dell'Università e della Ricerca che consente ai dipendenti pubblici di usufruire di incentivi e agevolazioni per l'accesso a corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Particolare attenzione verrà dedicata alla **"PA digitale 2026"**, la piattaforma che consente alle amministrazioni di richiedere i fondi del PNRR destinati alla transizione digitale, rendicontare l'avanzamento dei progetti e ricevere assistenza. Tra gli obiettivi fissati ritroviamo:

- la migrazione verso servizi cloud qualificati. Il cloud abilita il settore pubblico ad offrire servizi efficaci per cittadini ed imprese oltre che per i dipendenti della stessa PA.
- le promozione di servizi pubblici digitali sia accelerando l'adozione del sistema pagoPA sia promuovendo l'utilizzo da parte dei cittadini di soluzioni di identità digitale ed implementando la Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici che le PA utilizzeranno per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche, contribuendo ad una riduzione di costi e tempo per cittadini ed enti.

Inoltre, si avvierà un percorso di formazione specifico in materia di società in house, controllo analogo e affidamenti alle società in house

Formazione generale per il personale neoassunto

- utilizzo della piattaforma SEP (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.)
- attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune"

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento sui temi

- della sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008 n°81)
- dell'Anticorruzione (L. 6 novembre 2012 n°190) e della Trasparenza (D. Lgs. 14 marzo 2013 n°33)
- della Privacy (D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196 e nuovo Regolamento Europeo n°2016/679)
- della Digitalizzazione (D. Lgs. 7 marzo 2005 n°82)

I fabbisogni formativi riferiti alle sezioni del Piano dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza vengono individuati dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

I fabbisogni formativi riferiti alle sezioni trattanti la sicurezza sul lavoro sono stati definiti dal Responsabile del V Settore, nominato, con decreto sindacale, datore di lavoro ai sensi dell'art.2 c.1, lett b) del D.lgs.81/2008.

I fabbisogni formativi riferiti alle sezioni trattanti la privacy sarà organizzati e soddisfatti dall'azienda esterna nominata responsabile della Sicurezza dall'Unioin3

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

I fabbisogni formativi riferiti alla Digitalizzazione dal Responsabile della Transizione al Digitale

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO
- RLS - Aggiornamento

Corsi obbligatori in tema di anticorruzione e trasparenza

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti

ai quali sarà erogata anche la formazione su Etica Pubblica

Corsi obbligatori in tema di codice di comportamento

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.

Corsi obbligatori in tema di digitalizzazione

Tenuto conto dell'attuale contesto di riforme in tema di transizione digitale, la priorità quest'anno sarà data all'attuazione di programmi volti all'alfabetizzazione informatica. Fra i principali obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza c'è, infatti, l'accelerazione del processo di trasformazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Per raggiungere questo scopo si punterà prevalentemente ad ampliare le competenze informatiche del personale. A tal fine, il Comune di Carmiano ha aderito al progetto **Syllabus “Competenze digitali per la PA”**, che definisce l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Il progetto, la cui realizzazione è stata curata dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della funzione pubblica, rappresenta uno strumento di riferimento, semplice e facilmente accessibile, per la realizzazione di attività di verifica delle conoscenze e abilità possedute su cui basare interventi di formazione mirata e di valorizzazione delle competenze.

Si compone di 11 competenze organizzate in 5 aree, ciascuna competenza, a sua volta, si articola in un numero variabile di conoscenze/abilità raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Per l'anno in corso il Comune di Carmiano intende partecipare all'avviso pubblico della Regione Puglia rivolto ai Comuni per l'acquisizione, nell'ambito delle iniziative promosse dalla misura 1.4.2 del PNRR “Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali”, di Manifestazione d'interesse per l'adesione al progetto di formazione dei dipendenti comunali in materia di accessibilità dei servizi digitali pubblici finalizzata a migliorare l'esperienza dell'utente sugli aspetti inclusivi di accessibilità dei servizi digitali erogati al pubblico, incluse le persone con disabilità, da parte di soggetti pubblici

FORMAZIONE CONTINUA

La formazione continua sulle materie specialistiche è deputata fundamentalmente ai Responsabili di Settore nei confronti dei dipendenti assegnati.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento anche a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Piano della formazione per il 2026

Da definire

Piano della formazione per il 2027

Da definire

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n°198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n°165 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

Il Piano triennale di azioni positive è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente ed a favorire l'esercizio dei diritti di genere da parte dei lavoratori. I Comuni, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, devono per primi promuovere una cultura delle pari opportunità, al fine di contribuire a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale e nelle istituzioni che impediscono il pieno esercizio di diritti sociali e civili.

Il presente Piano triennale di azioni positive è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 01/02/2024, nell'individuare obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

In particolare, le azioni positive che vengono individuate mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Riferimenti normativi: • decreto legislativo 30 marzo 2001 n°165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche • decreto legislativo 11 aprile 2006 n°198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246 • direttiva del 23 maggio 2007 dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche • direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 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 • direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

Analisi del quadro organizzativo del Comune

Il personale del Comune di Carmiano ha subito negli ultimi dieci anni una drastica riduzione dovuta a numerosi pensionamenti. Il numero ridotto del personale in relazione al numero degli abitanti ha determinato carichi di lavoro notevoli, soprattutto alla luce delle norme sull'Anticorruzione e sulla Trasparenza amministrativa che richiedono ulteriori sforzi ai dipendenti della P.A.

Negli ultimi due anni, tuttavia, è stata invertita la tendenza con l'assunzione di nuove unità lavorative, che hanno permesso quanto meno di tamponare l'esodo pensionistico.

L'organizzazione del Comune di Carmiano, che negli anni precedenti vedeva una prevalente presenza maschile nelle posizioni apicali, oggi registra una situazione più equilibrata con una presenza femminile tra i Responsabili di Settore.

Nella situazione attuale, viene quindi rispettato in tutte le altre posizioni non gerarchiche il divario massimo fra generi consentito dalla norma (non superiore a due terzi). Resta comunque necessario, nella gestione del personale, mantenere un'attenzione particolare e utilizzare gli strumenti di seguito indicati per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Personale dipendente a tempo indeterminato

L'analisi dell'attuale situazione (al 31 dicembre 2023) del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	Area Funzionari	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Area Operatori	Totale
Donne	2	9	1	0	10
Uomini	5	12	3	2	24
Totale	7	21	4	2	34

L'accesso all'impiego presso il Comune da parte delle donne non incontra ostacoli: infatti tra le assunzioni effettuate dal Comune nel corso degli anni 2021/2023, 6 dei neoassunti sono di sesso femminile.

Si dà atto comunque che, allo stato dei fatti, occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni dell'Area dei Funzionari Personale con funzioni di Responsabilità di E.Q..

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 di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	Donne	Uomini	Totale
Segretario	1	0	1
Responsabili di Settore	2	5	7
Totale	3	5	8

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Per quanto riguarda la composizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente: Donne n°0 Uomini n°2

Organi

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Giunta Comunale Donne n° 3 (compreso Vicesindaco) Uomini n° 3 (compreso Sindaco)
Consiglio Comunale Donne n°8 Uomini n°9

Obiettivi strategici e finalità del Piano

Gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente Piano sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2024 – 2026, l'Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici
- garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing
- sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere
- promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro
- innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione
- definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del lavoro agile, quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Obiettivi operativi e azioni positive da attuare nel triennio

In un'ottica di coerenza e continuità con i precedenti Piani, le cui finalità si continuano a ritenere prioritarie anche per il triennio 2024-2026, il Comune di Carmiano intende perseguire i seguenti obiettivi operativi.

Obiettivo 1: Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Obiettivo 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

Obiettivo 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.

Obiettivo 4: Conciliazione vita personale/lavoro

Ai fini dell'Obiettivo 1, saranno attivate le seguenti azioni positive :

Costituzione del CUG

Verrà costituito presso l'Ente il Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale

Procedure concorsuali. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ai fini dell'Obiettivo 2, saranno attivate le seguenti azioni positive :

Ambiente di lavoro. L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso la formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale creando e un ambiente lavorativo stimolante, più sicuro e più tranquillo al fine di migliorare la performance individuale e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Ai fini dell'Obiettivo 3, saranno attivate le seguenti azioni positive:

Prevenzione dei conflitti . Il Comune di Carmiano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing

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

Ai fini dell'Obiettivo 4, saranno attivate le seguenti azioni positive :

Politiche dell'orario di lavoro . L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, l'istituzione della banca delle ore e la flessibilità dell'orario.

Lavoro agile .Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi degli anni 2020 e 2021, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Uffici dell'Ente.

Durata del Piano e monitoraggio Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità della Provincia di Lecce ed alle RSU, senza che siano intervenuti rilievi.

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2024 – 2026.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento. In ogni caso, durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o modificato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità

SEZIONE 4.MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, non è previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si ritiene comunque opportuno richiamarla per dar conto dell'applicazione delle disposizioni relative ai rischi corruttivi e trasparenza.

L'attività di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza riguarda tutte le fasi di gestione del rischio anche al fine di poter rilevare ulteriori rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase della mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

Il Responsabile anticorruzione esercita l'attività di vigilanza e monitoraggio in ordine all'attuazione del Piano ai sensi di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, con l'ausilio dei Responsabili di Area. Entro il 30 novembre i responsabili di Area consegnano al RPCT un rendiconto sullo stato di attuazione del Piano.