COMUNE DI CALCI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

INDICE

Premessa
Sezione I Scheda anagrafica
Sezione II Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
sottosezione 2.c Rischi corruttivi e trasparenza
- Valutazione del contesto esterno
- Valutazione del contesto esterno
- Valutazione del rischio
- Trattamento del rischio
  - Codice di comportamento
  - Misure di disciplina del conflitto di interessi
  - Inconferibilità/incompatibilità di incarichi
  - Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
  - Disciplina degli incarichi extraistituzionali
  - Divieti post-employment (pantouflage)
  - Formazione
  - Rotazione del personale
  - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)
  - Altri strumenti di misure di prevenzione
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

Allegati della sottosezione:
Allegato A - Analisi del rischio;
Allegato B - Trattamento del rischio
Allegato C - Tabella trasparenza
Modello 1 - Cause di incompatibilità/inconferibilità;
Modello 2 - Comunicazione conflitto interessi
Modello 3 - Attività extraimpiego

Sezione III Organizzazione e Capitale Umano
sottosezione 3.a Struttura organizzativa
sottosezione 3.b Lavoro Agile
sottosezione 3.c Piano triennale fabbisogno personale
sottosezione 3.d Piano delle azioni positive
Allegati alla sottosezione:
Allegato 2) – Relazione illustrativa tecnico finanziaria
Allegato A) – Spesa del personale art.1 comma 557 della Legge 296/2006
Allegato A2) – Spesa del personale D.M. 17 marzo 2020
Allegato B) – Capacità assunzionale 2025/2027
Allegato C) – Dotazione organica
Allegato D) – Piano occupazionale
Allegato E) – Tabella di raccordo dotazione organica e limite massimo di spesa
Allegato E1) – Prospetto di calcolo per valore soglia
Allegato F) – Verbale parere del Revisore dei Conti sul PTFP
Allegato G) – Verbale asseverazione del Revisore dei Conti sul PTFP

.

SOTTOSEZIONE 3.c Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai fini che qui interessano , si richiamano le seguenti disposizioni:
-l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;
- l'art. 170 del D. Lgs. n. 267/2000 e l'allegato 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011 che prevedono la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale quale contenuto della Sezione Operativa del Documengto Unico di Programmazione;
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che 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 (Piano della performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano triennale dei fabbisogni del personale);
- il DPR 81 del 24 giugno 2022: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO" indicante gli "adempimenti inerenti ai piani" "soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione";
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione);
- il CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 che ha introdotto il nuovo ordinamento professionale.

Rammentato che con deliberazione Giunta Comunale n. 33 del 06/03/2025, è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027 contenente alla Sottosezione 3.c il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027 approvato con la citata deliberazione prevedeva le seguenti assunzioni di personale:

ANNO 2025 :
- n. 1 Istruttore – Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore 3
- n. 1 Funzionario Tecnico da assegnare al settore 2

ANNO 2026:
- Nessuna assunzione a tempo indeterminato;

ANNO 2027 :
- Nessuna assunzione a tempo indeterminato;

Con il suddetto provvedimento di G.C. n. 33 del 06/03/2025, si dava atto che il Piano 2025–2027, risultava compatibile con il quadro applicativo delle disposizioni in materia di reclutamento del personale degli Enti locali tenendo conto dei dati dell'ultimo Rendiconto approvato (Rendiconto della gestione 2023 e dati del triennio 2021-2022-2023.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025- 2027 approvato con G.C. n. 33 del 06/03/2025, prevedeva le seguenti assunzioni di personale:

Anno 2025:
- assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area dei Funzionari - Profilo Funzionario Tecnico da assegnare al Settore 2;
- assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area degli Istruttori – Profilo Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore 3;

Anno 2026:
- Ad oggi non sono previste assunzioni di personale.

Anno 2027:
- Ad oggi non sono previste assunzioni di personale.

Ovviamente nel triennio potranno essere programmate assunzioni per turn over 100% di personale in caso di cessazioni al momento non programmabili.

Per quanto attiene alle cessazioni

Anno 2025:

Nel corso del 2025 è prevista
- cessazione per raggiunti limiti di età di Funzionario Amministrativo

Anno 2026:
- Ad oggi non sono previste cessazioni né assunzioni personale

Anno 2027:
- Ad oggi non sono previste cessazioni né assunzioni personale

E' fatto salvo comunque il ricorso a forme di lavoro flessibile per rispondere a sopravvenute esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionali degli uffici nel rispetto dei limiti di spesa previsti;

** ** **

Per la stesura del Piano dei Fabbisogni 2025/2027, in via preliminare i responsabili dell'Ente, ciascuno per il proprio servizio, hanno effettuato la ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/29001, che si riporta in estratto:

> *"1) Art.33 D lgs. n.165/2011: ricognizione annuale di eventuali eccedenze di personale. Come ogni anno i Responsabili dei Servizi sono stati invitati alla verifica di cui all'art.33 D.lgs.n.165/2001. Gli stessi comunicano di aver effettuato la verifica con esito negativo.*

L'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura comunale non possono determinare un saldo positivo in termini di eccedenza del personale, dal momento che la dotazione presenta pregresse vacanze di organico mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni. Il numero attuale di dipendenti del Comune è basso rispetto ad altri Comuni delle stesse dimensioni demografiche (8.500 abitanti) e soprattutto è basso rispetto ai servizi necessari a un territorio vasto come il nostro – 26,92 Km quadrati – con 7 frazioni geografiche, 59 Km di strade tra interne e esterne, di cui molte illuminate, 6 cimiteri, 2 poli scolastici, una scuola materna, molti servizi gestiti senza esternalizzazione."

Dalla ricognizione suddetta, non risultano condizioni di eccedenza / esubero di personale, in quanto tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte.
Di tale circostanza si è dato atto con deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 23/01/2025

****

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.
Sulla base di questa classificazione e prendendo a riferimento i dati del Consuntivo 2024 approvato con provvedimento di Consiglio Comunale n. 25 del 15/05/2025, il comune risulta inserito nella fascia intermedia, poiché il rapporto tra spesa di personale 2024 e media delle entrate correnti 2022-2023-2024 è pari al 27,86% , collocandosi tra il valore soglia per la fascia demografica individuato nella Tabella 1 – 26,90% (valore soglia più basso) e il valore soglia della Tabella 3 – 30,90% (valore soglia più alto)
I Comuni il cui rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Il Comune di Calci alla luce di quanto sopra riportato, per l'anno 2025 può effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato solo a condizione che sia garantito il non superamento del valore percentuale del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (al netto dell'FCDE) dell'anno in corso rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, che come sopra indicato è pari al **27,86%**.

Come evidenziato dall'allegato E) – Rispetto dei valori soglia della spesa del personale per il triennio 2025-2027, per quanto definito dall'art. 6 comma 3 del DM 17.03.2020, è stato rispettato il non superamento del valore percentuale del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (al netto dell'FCDE) dell'anno in corso rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, che come sopra indicato è pari al **27,86%** e così riassunto:

	2025	2026	2027
Spesa di personale 2024 (A)	1.526.846,56	1,523.881,13	1,523.881,13
Media entrate 2022/2023/2024 – FCDE 2024 (B)	5.512.849,09	5.512.849,09	5.512.849,09
Rapporto A/B	**27,70%**	**27,64%**	**27,64%**
Valore Soglia Tabella 1	**26,90%**		
Valore Soglia Tabella 3	**30,90%**		
RISPETTO RAPPORTO	27,70%< 27,86%	27,64%<27,86%	27,64%<27,86%

** ** **

In ossequio a criteri di prudenza e sostenibilità della spesa per future assunzioni a carico del bilancio dell'ente, anche per il prossimo triennio la programmazione delle assunzioni al momento viene limitata alle sostituzioni delle cessazioni ad oggi programmate e programmabili.

In base al citato CCNL del 16.11.2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, il Comune può attivare procedure valutative per la progressione tra Aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in merito.
Le progressioni in argomento riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore, possono essere attivate, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., e delle disposizioni di cui all'art 15 "Progressioni fra le aree " del vigente CCNL, nel rispetto del limite del 50% delle assunzioni dall'esterno.
Nel prossimo triennio non si prevedono progressioni ai sensi delle sopracitate disposizioni anche stante l'assenza di previsione di nuove assunzioni mediante concorso pubblico.

Relativamente alle c.d. "progressioni in deroga" in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale da effettuarsi entro il 31 dicembre 2025, l'art. 13, comma 6, del predetto CCNL 16.11.2022 dispone che, previa approvazione di criteri da parte dell'Ente, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al più volte citato CCNL.

L'art. 13, c. 7 del CCNL Funzioni Locali prevede: *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."*

Il parere ARAN CFL207 (in condivisione con il Dipartimento della Funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze) stabilisce che, nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato: "dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in

base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione."

Il parere ARAN CFL209 (in condivisione con il Dipartimento della Funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze) sostiene che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possono essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Nel caso in cui le risorse ai sensi del comma 612 vengano integralmente destinate alle progressioni verticali di cui all'art. 13, non sarà necessario garantire, nella procedura, l'accesso dall'esterno (almeno il 50% dei posti).

Per il Comune di Calci l'importo di cui sopra è pari a € 4.726,77 importo idoneo ad effettuare n. 2 progressioni.

PROGRESSIONI VERTICALI C.D. IN DEROGA (art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022)

Numero	Area	Profilo	Servizio	Decorrenza
n. 1	Area Funzionari e EQ	Funzionario Amministrativo	Servizio Demografici	Da 1.8.2025
n. 1	Area Funzionari e EQ	Funzionario Amministrativo	Servizio Contabile	Da 1.8.2025

Con deliberazione n. 184 del 20 dicembre 2024 la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo del Piemonte, ha precisato che tale importo esula dai limiti dei vincoli assunzionali.
L'Ente può procedere a tali forme di "reclutamento" speciale entro la scadenza del periodo transitorio fissato al 31.1.2025.
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 30.12.2024 è stata approvata la disciplina delle suddette procedure.

L'Ente valuta positivamente l'istituto delle progressioni tra aree al fine di valorizzare le professionalità interne. In particolare con l'applicazione del suddetto istituto intende dar seguito alle scelte organizzative perseguite negli ultimi anni volte alla valorizzazione e responsabilizzazione delle posizioni con funzione di responsabili di articolazioni organizzative intermedie o comunque esercitanti compiti e specifiche responsabilità per le quali non trovi applicazione la disciplina delle elevate qualificazioni.

Per quanto sopra il Programma delle assunzioni 2025-2027, in seguito all'approvazione del rendiconto della Gestione 2024 salvo successive integrazioni, è rappresentato come segue:

RECLUTAMENTO ORDINARIO

- **Anno 2025:**

- cessazione con decorrenza 1° agosto 2025 di n. 1 unità di personale Area Funzionari E.Q - Funzionario Amministrativo (pensionamento).
- cessazione per mobilità volontaria a decorrere dal 30 aprile 2025 di n. 1 unità di personale Area Istruttori – Istruttore Polizia Municipale
- le cessazioni di n. 2 unità di Istruttore Amministrativo, sono legate a due procedure di verticalizzazione, una delle quali non verrà ricoperta;

- assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area dei Funzionari - Profilo Funzionario Tecnico (che sostituisce dimissioni volontarie avvenute dal 15/01/2024) presumibilmente nel corso del 2° semestre 2025.

La sostituzione avverrà mediante procedura concorsuale, dato atto che la procedura di mobilità attivata nel 2024 non ha portato alcun risultato in quanto il candidato ritenuto idoneo ha successivamente rinunciato.
Il ricorso a graduatoria di altri Enti, procedura attivata e per la quale l'Amministrazione ha deciso la sospensione di non dar seguito alla suddetta procedura in seguito a mutate esigenze organizzative, e per tanto si rende necessario attivare la procedura concorsuale;

- per la sostituzione del Funzionario Amministrativo, sarà attivata una procedura di progressione tra le Aree ;

- assunzione di n. 1 unità di Istruttore Amministrativo per il posto liberatosi in seguito alla sostituzione legata alla procedura di progressione tra le Aree;

- assunzione di n. 1 unità di Istruttore Polizia Municipale per il posto liberatosi in seguito alla cessazione per mobilità volontaria decorrente dal 30/04/2025.
La sostituzione avverrà mediante procedura di mobilità, scorrimento graduatorie in corso di validità, proceduta concorsuale

Nel corso del 2025 sarà inoltre avviata una procedura di progressione tra le Aree da Istruttore a Funzionario da assegnare al Settore 1. Il posto di Istruttore Amministrativo non verrà ricoperto.

E' fatto salvo comunque il ricorso a forme di lavoro flessibile per rispondere a sopravvenute esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionali degli uffici nel rispetto dei limiti di spesa previsti;

nel 2026

Ad oggi non sono previste cessazioni /assunzioni di personale
E' fatto salvo comunque il ricorso a forme di lavoro flessibile per rispondere a sopravvenute esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionali degli uffici nel rispetto dei limiti di spesa previsti;

nel 2027

Ad oggi non sono previste cessazioni /assunzioni di personale
E' fatto salvo comunque il ricorso a forme di lavoro flessibile per rispondere a sopravvenute esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionali degli uffici nel rispetto dei limiti di spesa previsti;

Ovviamente nel triennio potranno essere programmate assunzioni per turn over 100% di personale in caso di cessazioni al momento non programmabili.

Lavoro flessibile
Ad oggi nella spesa del lavoro flessibile è compresa:

- n. 1 unità di personale dell'area degli Istruttori – Istruttore Amministrativo (ex Cat. C) quale Addetto allo Staff del Sindaco e della Giunta (art 90 TUEL), a tempo determinato part time con percentuale del 70%, fino alla scadenza del mandato del Sindaco (2029);

- n. 1 unità di personale dell'area degli Istruttori – Istruttore Amm.vo a T. D. part time 66,67% con scadenza al 31/12/2025;

Nell'anno 2025 oltre alle assunzioni a tempo determinato sopra indicate potranno essere effettuate assunzioni a tempo determinato per far fronte a esigenze contingenti e eccezionali nei limiti degli appositi stanziamenti di bilancio, comunque nel rispetto del limite previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale, media del triennio 2007/2009 in quanto nel 2009 non ci sono state assunzioni a tempo determinato ex articolo 9, comma 28, del DL 78/2010).

VINCOLO ART. 9 COMMA 28 DL 778/2010	
SPESA COMPLESSIVA LAVORO FLESSIBILE Media Triennio 2007/2009	€ 54.016,58
SPESA PRESUNTA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025	€ 48.891,05

Il Piano è coerente e sostenibile con riferimento alla relativa spesa a carico del bilancio dell'ente e contenuto entro i limiti di spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (Allegato A).

SPESA DI PERSONALE	media 2011/2013	Previsione 2025
Spese di personale – interv. 1 (retr. lorde, assegni nucleo familiare e oneri riflessi) e interv. 3	1.443.661,22	1.608.288,62
IRAP Int. 7	82.468,00	99.747,35
Totale spesa personale	1.526.129,22	1.708.035,97
Totale voci escluse	210.199,10	398.210,41
Totale spesa assoggettata al limite	1.315.930,12	1.309.825,56

Il Piano Triennale è coerente con le previsioni del DUP 2025-2027 e per cui non è necessario procedere alla sua modifica e con il Bilancio di Previsione 2025/2027 approvati, rispettivamente, con deliberazioni CC n. 64 e n. 65 del 23/12/2024, esecutive

Il piano:

- sarà oggetto di informazione alle RSU Aziendali;
- sarà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001;
- è corredato dai seguenti documenti e pareri allegati:

Allegati alla sottosezione:

Allegato 2) – Relazione illustrativa tecnico finanziaria
Allegato A) – Spesa del personale art.1 comma 557 della Legge 296/2006
Allegato A2) – Spesa del personale D.M. 17 marzo 2020
Allegato B) – Capacità assunzionale 2025/2027
Allegato C) – Dotazione organica
Allegato D) – Piano occupazionale
Allegato E) – Prospetto di calcolo per valore soglia
Allegato E1) – Tabella di raccordo dotazione organica e limite massimo di spesa
Allegato F) – Verbale parere del Revisore dei Conti sul PTFP
Allegato G) – Verbale asseverazione del Revisore dei Conti sul PTFP

Il Piano, quale parte integrante del PIAO, potrà essere modificato con deliberazione di Giunta.

SOTTOSEZIONE 3.d PIANO AZIONI POSITIVE

Il presente Piano costituisce aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 approvato con deliberazione GC. n. 74 del 15.05.2025,esecutiva.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025/2027
(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

Fonti legislative

•Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";
•D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
•D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche";
•D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n.246.";
•Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Calci è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione dei personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.
Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le proprie lavoratrici e i propri dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Calci non può prescindere dalla constatazione che la situazione dell'organico del Comune del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 non presenta situazioni di squilibrio totale a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Dipendenti	Dirigenti	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	%
Uomini	0	3	4	3	0	10	32,36%
Donne	0	5	16	0	0	21	67,64%
Totale	0	8	20	3	0	31	100%

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, 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, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, ma anche ad attuare le politiche per rimuovere tale squilibri ove possibile.
Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:
a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del personale;
2) garantire il diritto del personale ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico del personale, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio -alte;
7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:
a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. A tutto il personale è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno il personale partecipa in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.
c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e

lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
d) di rispettare l'obbligo previsto dall'art. 57 c. 5 del TU 165/2001, di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
f) garantire pari opportunità fra uomini e donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
g) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
h) 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 si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
i) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.
l) promuovere l'attivazione del lavoro agile sulla base del disciplinare recentemente adottato dall'Amministrazione, al fine di coniugare le necessità familiari.

Soggetti e Uffici coinvolti

Tutto il personale.

Durata del Piano

Il presente Piano costituisce mero aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 approvato con deliberazione GC. n. 74 del 15.05.2025, esecutiva, sul quale è già stato acquisito il parere del CUG e della Consigliera di Parità della Provincia di Pisa.
Il Piano al presente approvato ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutto il personale. 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, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.