



COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO

(provincia di Reggio Emilia)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(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)

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dal decreto-legge n. 80/2021, è un documento unitario all'interno del quale confluiscono un insieme di atti di programmazione, fino ad oggi previsti in maniera autonoma e a sé stante.

Il PIAO ha pertanto l'obiettivo di consentire un maggiore e miglior coordinamento delle attività e degli strumenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni e una loro semplificazione per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Con il Piano integrato di attività e organizzazione si vuole quindi favorire una maggiore organicità e coerenza delle politiche pubbliche, considerati i molteplici settori di intervento nei quali si esplica l'azione amministrativa sul presupposto che le condizioni interne di funzionamento delle organizzazioni pubbliche determinino e condizionino i risultati dell'azione amministrativa.

Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene introdotto nel nostro ordinamento dall'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.

Esso assorbe in sé e unifica una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in vigore e, in particolare:

- il Piano della performance (già previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica);*
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la 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);*
- il Piano organizzativo del lavoro agile;*
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001) il Piano delle azioni positive e i fabbisogni formativi.*

Il medesimo art. 6, comma 6°, del decreto legge n. 80/2021, come successivamente modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, ha inoltre stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, fosse adottato un Piano tipo nel quale fossero definite anche le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n.132, ha pertanto previsto e organizzato i contenuti del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) sia per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (artt. 3, 4 e 5) sia per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti (art. 6) secondo il seguente schema:

| Sezioni e sottosezioni del Piano Integrato di attività e organizzazione | Amministrazioni con più di 50 dipendenti | Amministrazioni con meno di 50 dipendenti |
|---|--|---|
| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | Sì | Sì |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | | |
| 2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico | Sì | No |

| | | |
|--|----|----|
| 2.2 Sottosezione di programmazione - Performance | Sì | No |
| 2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza | Sì | Sì |
| SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | |
| 3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa | Sì | Sì |
| 3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile | Sì | Sì |
| 3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale | Sì | Sì |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO | Sì | No |

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE |
|---------------------------|--|
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA | Comune di SAN MARTINO IN RIO Indirizzo: Corso Umberto I, n. 22 - 42018 San Martino in Rio (RE) Codice fiscale/Partita IVA: 00441100351 Sindaco: Paolo Fuccio Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 30 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.227 Telefono: 0522-636711 Fax: 0522 695986 Sito internet: https://www.comune.sanmartinoinrio.re.it/ pagina facebook: https://www.facebook.com/comune.sanmartinoinrio.re.it E-mail: segreteria@comune.sanmartinoinrio.re.it Posta Elettronica Certificata: sanmartinoinrio@cert.provincia.re.it |

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE |
|---|---|
| 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, ANTICORRUZIONE | |
| 2.1 Valore pubblico | La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE ai Comuni con meno di 50 dipendenti. |
| 2.2 Performance | La presente sotto-sezione NON È APPLICABILE ai Comuni con meno di 50 dipendenti. |
| 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza | Piano triennale della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025. Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico, Allegato 1 della deliberazione di approvazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione |

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | |
|--|---|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE |
| 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | |
| 3.1 Struttura organizzativa | <p>3.1 Struttura organizzativa</p> <p>Il Comune di San Martino in Rio ha una struttura organizzativa suddivisa per settori ed uffici:</p> <p>Segretario Comunale in convenzione</p> <p>1° Settore – Affari generali e finanziari – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Bilancio e Programmazione finanziaria • ufficio Segreteria comunale • ufficio di Staff del Sindaco e Giunta comunale <p>2° Settore – Assetto del territorio – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Edilizia privata • ufficio Commercio e Attività produttive • ufficio Urbanistica <p>3° Settore – Servizi al Cittadino – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Assistenza – Sportello Sociale • ufficio Cultura e Tempo libero • ufficio Scuola e Sport • ufficio Elettorale e Servizi cimiteriali • ufficio Servizi demografici • ufficio Stato civile <p>4° Settore – Patrimonio e ambiente – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Ambiente • ufficio Patrimonio e Lavori pubblici <p>L'organigramma del Comune è stato deliberato, quale allegato B), con atto di Giunta n. 143 dell'8 novembre 2018 di approvazione del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. L'organigramma del Comune è suddiviso in Settori, Servizi e Uffici e, di seguito, se ne riporta la rappresentazione grafica:</p> |

| | SETTORI | SERVIZI | UFFICI |
|--|---|---|--|
| | Ufficio di staff | Segreteria Sindaco e Giunta | |
| | 1^ Settore Affari Generali e Finanziari | Servizio segreteria comunale ed affari generali Servizio bilancio e programmazione finanziaria Servizio personale ed organizzazione Controllo di gestione | |
| | 2^ Settore Assetto del Territorio | Servizio di programmazione territoriale Servizio attività produttive | Ufficio urbanistica Ufficio edilizia privata Ufficio attività produttive |
| | 3^ Settore Servizi al Cittadino | Servizio infanzia, scuola e sport Servizio cultura, giovani e tempo libero Sportello sociale, interventi assistenziali per gli anziani Servizio demografico e cimiteriale Servizio al cittadino - comunicazione | Ufficio anagrafe e leva Ufficio Elettorale, Stato Civile e servizi cimiteriali Ufficio Relazioni con il pubblico |
| | 4^ Settore Patrimonio e Ambiente | Servizio Lavori Pubblici, Patrimonio Servizio Ambiente | Ufficio lavori pubblici e patrimonio Ufficio ambiente |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>Il Comune di San Martino in Rio farà un'analisi interna con l'obiettivo d'aggiornare ed individuare se ci saranno ancora attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" fatto salvo sin da ora che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p> | | |

| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|----|---|---|----|---|---|----|----|---|----|---|---------------|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Rappresentazione della consistenza del personale (al 31.12.2022)</u> Alla data del 31/12/2022 la consistenza dei dipendenti in servizio era di 30 dipendenti, come segue: <ul style="list-style-type: none"> • Staff del Sindaco Categoria C: 1 incarico ai sensi dell'art. 90 del Tuel • 1° settore Affari generali e finanziari Categoria C: 3 dipendenti • 2° settore Assetto del Territorio Categoria B: 1 dipendente Categoria C: 1 dipendente Categoria D: 1 dipendente • 3° settore servizi al cittadino Categoria B: 2 dipendenti Categoria C: 12 dipendenti Categoria D: 2 dipendenti • 4° Patrimonio e Ambiente Categoria B: 3 dipendenti Categoria C: 1 dipendente Categoria D: 3 dipendenti (di cui un incarico ai sensi dell'art 110 del TUEL) <p>La dotazione organica dell'Ente deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 25/02/2021 è stata la seguente: ai sensi del novellato art. 6 D. Lgs. 165/01, modificato con decorrenza 22 giugno 2017 dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica dell'Ente (posti coperti e posti da ricoprire mediante assunzioni dirette) risulta alla data d'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 25/02/2021 la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="1243 1297 2214 1696" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>n.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>39</td> </tr> </tbody> </table> <p>Con riferimento alla corrispondente dotazione organica vigente nel triennio 2011/2013, riportata nella tabella sottostante deliberata con atto di Giunta Comunale. n.98/2011 e n. 39/2012 risulta la seguente:</p> | Categoria | n. | B | 6 | B3 | 3 | C | 21 | D1 | 5 | D3 | 4 | TOTALE | 39 |
| Categoria | n. | | | | | | | | | | | | | | |
| B | 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| B3 | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| C | 21 | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| D3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE | 39 | | | | | | | | | | | | | | |

| Cat. | n° posti dotazione vigente nel triennio 2011/2013 |
|--------|---|
| B | 10 |
| B3 | 6 |
| C | 30 |
| D1 | 8 |
| D3 | 4 |
| TOTALE | 58 |

• Programmazione strategica delle risorse umane

Ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Infatti, così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Tale programmazione va però necessariamente adottata nel rispetto delle norme che fissano i limiti di spesa in materia.

Il Comune di San Martino in Rio deve rispettare l'art. 1 comma 557 della Legge 296/96, che pone quale limite di spesa generale la spesa complessiva media per il personale riferita agli anni 2011/2013, che è pari ad €. 2.274.252,00 (**Allegato A – Prospetto recante il rispetto del limite art. 1 comma 557 Legge 296/2006**). La materia è stata profondamente innovata dall'art.33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal successivo DPCM 17/03/2020, che ha introdotto anche il concetto di *capacità assunzionale*, in aggiunta al limite previsto dal comma 557.

La finalità del DPCM sopra citato è quella di individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Sulla base di questa nuova disciplina, a decorrere dal 20/04/2020:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prestabilito, possono 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;
- i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia prestabilito, devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;
- in ogni caso, sono stabiliti tre valori soglia, con conseguenze diversificate a seconda di dove si posizioni ciascun Comune rispetto a questi valori

Verificate l'inesistenza delle eccedenze di personale così come riportato nelle attestazioni rilasciate dai responsabili si settore allegata al presente atto (**Allegato B**) ai sensi del DPCM, per il Comune di San Martino in Rio la fascia demografica di riferimento è stata calcolata in base alla popolazione residente al 31.12 dell'anno precedente, con il seguente esito:

| Fascia demografica d'appartenenza | Popolazione | Tabella valore 1 soglia più bassa | Tabella valore 3 soglia più alta |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| E | 8.227 | 26,90% | 30,90% |

Sulla base dei dati desunti dal calcolo sulle capacità assunzionali allegati al presente atto (**Allegato C - Calcolo capacità assunzionali - art. 33, Comma 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17.03.2020**), il rapporto tra spesa di personale, comprensivo del dato della spesa di personale dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, ed entrate correnti del Comune di San Martino in Rio è pari al **22,13%**, valore inferiore alla prima soglia,

Il Piano triennale delle assunzioni dell'Ente per il triennio 2023/2025 è il seguente:

| <i>Profilo professionale</i> | <i>Tipologia assunzione</i> | <i>Anno 2023</i> | <i>Anno 2024</i> | <i>Anno 2025</i> |
|--|--|---|------------------|------------------|
| Responsabile del 1° Settore Affari Generali e Finanziari di cat. D | Incarico pluriennale a tempo determinato ex art 110 d.lgs.267/00. | N° 1 unità assunzione a tempo determinato | // | // |
| Istruttore tecnico cat. C | A tempo indeterminato mediante mobilità volontaria fra enti o scorrimento di graduatorie esistenti e/o nuova procedura selettiva | n. 1 unità assunzione a tempo indeterminato | // | // |
| Istruttore amministrativo cat. C | A tempo indeterminato mediante mobilità volontaria fra enti o scorrimento di graduatorie esistenti e/o nuova procedura selettiva | 1 unità assunzione a tempo indeterminato | // | // |
| Esecutore tecnico specializzato di cat. B1 | A tempo pieno ed indeterminato mediante procedura selettiva | 2 unità assunzione a tempo indeterminato | // | |

Con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, essendo l'Ente in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 (come in precedenza attestato), deve essere rispettato il limite del 100% della spesa sostenuta, per le stesse finalità nel 2009 o nel triennio 2007/2009 nel caso non vi fossero spese nel 2009;
- l'art. 16 comma 1 del D.L. 113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, n° 160 e pubblicata in G.U. il 20 agosto 2016, il quale abroga la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 c comma 1-quater che ha escluso dal limite di spesa del personale a tempo determinato, ex art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 le assunzioni ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/00;
- questa Amministrazione con deliberazione di G.C. n°53 del 17 maggio 2012 nel triennio indicato ha sostenuto una spesa di personale a tempo determinato pari a € 85.897,00, al netto degli incarichi di cui all'art. 110 D. Lgs. 267/00;

Le forme di lavoro flessibile in essere presso l'Ente sono qui richiamate:

- incarico ai sensi dell'art 90 del D. Lgs 267/00 fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- somministrazione di un operario categoria B a 36 ore settimanali per il periodo dal 01.01.2023 al 28.02.2023.

Gli importi derivanti delle forme di lavoro flessibile in essere, al netto degli incarichi di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/00, rispettano il limite previsto con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2012, pari a € 85.897,00.

Formazione

Con deliberazione di Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n 67 del 2 novembre 2022 si è aderito al progetto denominato "Valore P.A." promosso dall'Inps volto a consentire l'adesione ad iniziative formative il cui costo è interamente sostenuto dal medesimo Istituto, le tematiche sono individuabili tra le seguenti:

- Area Economicità, (Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari)

- Area Efficienza, (analisi delle politiche pubbliche-modelli scientifici per la valutazione dei problemi di rilevanza pubblica, indicatori sociali-monitoraggio dello status dei cittadini),
- Area Semplificazione, (produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati, sviluppo delle banche dati di interesse nazionale, la centralità del cittadino, politiche nazionali contro la povertà),
- Area Trasparenza/Partecipazione, (comunicazione efficace e utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini).

L'Ente promuove oltre alle attività formative programmate anche la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti ai sensi dell'art 15 del CCNL 14/09/2000, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.

Piano delle azioni positive

La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", i decreti legislativi 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" del 1° aprile 2006 n. 198, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". In linea con quanto previsto dalla normativa sopra citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Unione Pianura Reggiana e l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne e uomini.

Analisi della situazione DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO

| Dati al 31/12/2021 | PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO |
|------------------------------|---|
| Comune di San Martino in Rio | 32 |
| di cui | |
| Uomini | 12 |
| Donne | 20 |

Per le posizioni di Responsabilità e/o incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/00 si rileva così distribuita:

- Posizioni organizzative: n. 2 attribuite a personale femminile.

Occorre inoltre rilevare che è già presente una buona flessibilità nell'orario individuale di lavoro in quanto nell'Ente sono previste flessibilità in entrata ed in uscita rispetto all'orario base nonché, per dipendenti part time, articolazioni orarie condivise. Si riporta altresì la situazione del personale per età anagrafica e per titolo di studio, come da tabelle del conto annuale del 2021 seguenti:

tabella età anagrafica

| | Età anagrafica da 18 a 34 anni | | Età anagrafica da 35 a 44 anni | | Età anagrafica da 45 a 54 anni | | Età anagrafica 55 anni e oltre | |
|------------------------------|--------------------------------|-------|--------------------------------|-------|--------------------------------|-------|--------------------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Personale totale 32 | | | | | | | | |
| Suddiviso per età anagrafica | 0 | 0 | 3 | 6 | 6 | 9 | 3 | 5 |

tabella titolo di studio

| | Fino alla licenza media superiore | | Diploma di laurea | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-------|-------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Personale totale 32 | | | | |
| Suddiviso per titolo di studio | 10 | 18 | 2 | 2 |

Obiettivi del piano triennale delle azioni positive

Gli obiettivi che il Comune di San Martino in Rio si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Garantire pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione

Azioni positive

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare o da mantenere (se già attivate in passato):

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
4. Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
6. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, compatibilmente con le esigenze di servizio, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
7. Adesione al progetto dell'Inps denominato "Valore PA" per la realizzazione di interventi formativi per i dipendenti dell'Ente interamente finanziati dall'istituto previdenziale (corsi di 40 o 50 ore pro capite), garantendo la medesima opportunità formativa ai/alle lavoratori/lavoratrici;
8. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, con divisione dei ruoli e compiti, del monitoraggio degli stessi e delle eventuali criticità;
9. Favorire attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.
10. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
11. creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Durata del Piano e pubblicazione.

| | |
|--|---|
| | <p>Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano delle azioni positive sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alle Consigliere per le pari opportunità territorialmente competenti, al Cug dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il piano triennale delle azioni positive potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o opportunità.</p> |
|--|---|

| | |
|------------------------|---|
| 4. MONITORAGGIO | <p>La presente sotto-sezione <u>NON È APPLICABILE</u> ai Comuni con meno di 50 dipendenti.</p> |
|------------------------|---|

Allegato A - Prospetto recante il rispetto del limite art 1, comma 557, Legge 296/2006

COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO (RE)

| RISPETTO DEL LIMITE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 | | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Media 2011/2013 | Previsione 2023 | Previsione 2024 | Previsione 2025 |
| Spese macroaggregato 101 | 1.580.377,94 | 1.379.363,88 | 1.388.804,65 | 1.388.804,65 |
| Spese macroaggregato 103 | 4.243,50 | 10.800,00 | 4.800,00 | 4.800,00 |
| Irap macroaggregato 102 | 61.984,59 | 67.210,88 | 67.210,88 | 67.210,88 |
| Altre spese: personale Unione | 317.071,29 | 392.894,47 | 392.894,47 | 392.894,47 |
| Altre spese: personale ASP trasferito 01/07/2011 | 375.350,33 | 375.350,33 | 375.350,33 | 375.350,33 |
| Rimborsi personale in comando presso l'Ente | - | 4.000,00 | - | - |
| Altre spese: incentivi progettazione | 597,28 | - | - | - |
| Totale spese di personale (A) | 2.339.624,93 | 2.229.619,56 | 2.229.060,33 | 2.229.060,33 |
| (-) Componenti escluse (B) | 65.372,93 | 141.487,25 | 141.487,25 | 141.487,25 |
| (=) Componenti assoggettate al limite di spesa A- | 2.274.252,00 | 2.088.132,31 | 2.087.573,08 | 2.087.573,08 |

(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)

L'ENTE RISPETTA IL VINCOLO RELATIVO AL CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE

| COMPONENTI INCLUSE - DETTAGLIO DI ALCUNE VOCI: | Previsione 2023 | Previsione 2024 | Previsione 2025 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| Spese macroaggregato 103: | | | |
| personale interinale cap.3021.00.01 | 6.000,00 | - | - |
| personale interinale cap.3380.00.03 | - | | |
| servizio mensa dipendenti cap.660.00.13 | 2.500,00 | 2.500,00 | 2.500,00 |
| spese di formazione cap. 660.00.14 | 2.000,00 | 2.000,00 | 2.000,00 |
| rimborsi per missioni cap. 650.00.04 | 300,00 | 300,00 | 300,00 |
| totale macroaggregato 3 | 10.800,00 | 4.800,00 | 4.800,00 |
| Rimborsi personale in comando presso l'Ente | | | |
| personale in comando cap. 3909.00.01 | 4.000,00 | - | - |
| totale personale in comando cap. 3909.00.01 | 4.000,00 | - | - |

| COMPONENTI ESCLUSE - DETTAGLIO DELLE VOCI (B): | Previsione 2023 | Previsione 2024 | Previsione 2025 |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| RIMBORSI dal Comune di Rio Saliceto (Segretario) cap.305.09.01 (al netto della riduzione ex AGIES) | 36.501,44 | 36.501,44 | 36.501,44 |
| ONERI DERIVANTI DA RINNOVI CONTRATTUALI: | | | |
| 1) RINNOVI CONTRATTUALI (compreso Segretario) | 62.130,00 | 62.130,00 | 62.130,00 |
| 2) Rinnovi contrattuali 2019-2021 e IVC 2022-2024 | 42.855,81 | 42.855,81 | 42.855,81 |
| TOTALI COMPONENTI ESCLUSE | 141.487,25 | 141.487,25 | 141.487,25 |



COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO
Provincia di Reggio Emilia

Settore affari generali e finanziari

Il sottoscritto Mauro De Nicola, Segretario Comunale con incarico ad interim di Responsabile del 1° Settore "Affari Generali e Finanziari" del Comune di San Martino in Rio,

DICHIARA

Che ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*" nel testo modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) e da ultimo dall'art. 2 comma 12 del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L.135/2012, non sussistono situazioni di eccedenze di personale o soprannumeri presso i Settori di propria competenza.

San Martino in Rio lì 29 marzo 2023

Dott. Mauro De Nicola
(firmato digitalmente)



COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO
Provincia di Reggio Emilia

Ufficio urbanistica

La sottoscritta Lorenza Manzini in qualità di Responsabile del 2° Settore "Assetto del Territorio" e del 4° Settore "Patrimonio e Ambiente" del Comune di San Martino in Rio,

DICHIARA

Che ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*" nel testo modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) e da ultimo dall'art. 2 comma 12 del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L.135/2012, non sussistono situazioni di eccedenze di personale o soprannumeri presso i Settori di propria competenza

San Martino in Rio lì 29 marzo 2023

Dott.ssa Lorenza Manzini
(firmato digitalmente)



COMUNE DI SAN MARTINO IN RIO
Provincia di Reggio Emilia

Ufficio servizi alla persona

La sottoscritta Barbara Bisi in qualità di Responsabile del 3° Settore "Servizi al Cittadino" del Comune di San Martino in Rio,

DICHIARA

Che ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*" nel testo modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012) e da ultimo dall'art. 2 comma 12 del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L.135/2012, non sussistono situazioni di eccedenze di personale o soprannumeri presso i Settori di propria competenza.

San Martino in Rio lì 29 marzo 2023

Dott.ssa Barbara Bisi
(firmato digitalmente)

Allegato C – calcolo capacità assunzionali- art.
33, comma4, DL n. 34/2019- D.P.C.M.
17/03/2020

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

Comune di San Martino in Rio e Unione Comuni Pianura Reggiana

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6. Tabelle 1 e 3

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| COMUNE DI | San Martino in Rio |
| POPOLAZIONE (31/12/2021) | 8227 |
| FASCIA | E |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO | 26,90% |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO | 30,90% |

| Fascia | Popolazione | Tabella 1 (Valore soglia più basso) | Tabella 3 (Valore soglia più alto) |
|---------------|--------------------|--|---|
| a | 0-999 | 29,50% | 33,50% |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% |
| f | 10000-59999 | 27,00% | 31,00% |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% |
| h | 250000-14999999 | 28,80% | 32,80% |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% |

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

| | IMPORTI | DEFINIZIONI |
|--|----------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021 | 1.590.669,14 | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019 | 7.346.406,15 | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 | 7.569.825,68 | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 | 7.676.630,12 | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021 | 341.525,87 | |
| RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI | 22,13% | < 26,90% |

Note:

-La voce "Spesa di personale rendiconto anno 2021" è al netto della quota di competenza del Comune di Rio Saliceto per il Segretario comunale

-Le voci "Entrate rendiconto . . ." sono al netto della quota rimborsata dal Comune di Rio Saliceto per il Segretario comunale

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

(L'Ente rientra in questo caso)

| | IMPORTI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 | 1.590.669,14 | Art. 4, comma 2 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.933.956,16 | |
| INCREMENTO MASSIMO | 343.287,02 | |

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

| Fascia | Popolazione | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
|--------|-----------------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| a | 0-999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| b | 1000-1999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| c | 2000-2999 | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| d | 3000-4999 | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 29,00% |
| e | 5000-9999 | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| f | 10000-59999 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| g | 60000-249999 | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| h | 250000-14999999 | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| i | 1500000> | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE | VALORI 2023 | VALORI 2024 | VALORI 2025 | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 | 1.626.766,81 | 1.626.766,81 | 1.626.766,81 | Art. 5, comma 1 |
| % DI INCREMENTO ANNO..... | 25,00% | 26,00% | 26,00% | |
| INCREMENTO ANNUO | 406.691,70 | 422.959,37 | 422.959,37 | |
| RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 | | | | Art. 5, comma 2 |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA | 406.691,70 | 422.959,37 | 422.959,37 | |

Controllo limite (*):

| | VALORI 2023 | VALORI 2024 | VALORI 2025 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023, 2024 E 2025 | 2.033.458,51 | 2.049.726,18 | 2.049.726,18 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE (VALORE SOGLIA) | 1.933.956,16 | 1.933.956,16 | 1.933.956,16 |
| DIFFERENZA | 99.502,35 | 115.770,02 | 115.770,02 |

DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Nel caso di questo ente se si considerano anche i dati dell'Unione, la capacità assunzionale calcolata è superiore al valore soglia che costituisce pertanto il limite effettivo

| SPESA DI PERSONALE NEL BILANCIO DI PREVISIONE | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| macroaggregato 1 + interinali + comando | 1.348.862,44 | 1.352.303,21 | 1.352.303,21 |
| macroaggregato 1 Unione | 426.452,29 | 426.452,29 | 426.452,29 |
| Totale | 1.775.314,73 | 1.778.755,50 | 1.778.755,50 |

IL LIMITE RISULTA RISPETTATO.

IL PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2023-2025 NON PREVEDE MAGGIORI SPESE DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI MA SOLO PER L'ANNO 2023 LA SOSTITUZIONE DI PERSONALE CHE HA CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DEL 2021/2022