

COMUNE DI CARBONARA SCRIVIA (AL)

**Piano Integrato di attività e organizzazione
(P.I.A.O.)
2023 – 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021, convertito, con modificazioni in Legge n. 113 del 06/08/2021)

Premessa – Quadro normativo di riferimento

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito, per brevità, P.I.A.O.) del Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) ha l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso". Trattasi di un nuovo strumento, introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36), recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico esprime alla collettività gli obiettivi e le azioni con cui vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico, il PIAO è una sorta di "mappatura del cambiamento" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data 13/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 36/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento, ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
 - gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022, il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, concernente il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, prevede che in 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 propria nota del 24.01.2023, ANAC ha comunicato il differimento del termine per l'approvazione del PIAO al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione, elaborato ai sensi del presente decreto, assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Si precisa che, con il presente atto, si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CARBONARA SCRIVIA

Indirizzo: PIAZZA MONS. CLELIO GOGGI n. 1 – CAP. 15050 CARBONARA SCRIVIA (AL)

Codice fiscale: 00465350064

Partita IVA: 00465350064

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2022): 3

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2022): 1132

Telefono: 0131892122

Sito internet: www.comune.carbonarascrivia.al.it

e-mail: info@comune.carbonarascrivia.al.it

PEC: protocollo@pec.comune.carbonarascrivia.al.it

Codice ISTAT: 006030

Codice catastale: B736

AMMINISTRAZIONE

SINDACO: FLAVIANO GNUDI

GIUNTA COMUNALE

FLAVIANO GNUDI

MARIO MANTELLI vicesindaco

LAURA COMBATTENTI assessore

CONSIGLIO COMUNALE

FLAVIANO GNUDI sindaco

MARIO MANTELLI consigliere di maggioranza

LAURA COMBATTENTI consigliere di maggioranza

ANDREA TOSI consigliere di maggioranza

PAOLO GUERRA consigliere di maggioranza

ROBERTO ROSSI consigliere di maggioranza

MAURIZIO FERRETTI consigliere di maggioranza

ANDREA CARBONE consigliere di maggioranza

VALERIA PUJIA consigliere di maggioranza

ELISA QUGLIA consigliere di maggioranza

FEDERICO MAZZARELLO consigliere di maggioranza

Con riferimento alla propria organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici, il Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) esercita in forma diretta i seguenti servizi:

- la cultura e sport (impianti sportivi, biblioteche, musei, archivi);
- l'organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- il turismo;
- l'ambiente (gestione verde pubblico);
- l'urbanistica (rilascio permessi e concessioni);
- i servizi informativi (urp, albo pretorio);
- i servizi di competenza statale delegati a livello locale, quali i servizi elettorali, di anagrafe, di stato civile, di statistica e di leva militare;
- le attività cimiteriali;
- illuminazione votiva;
- trasporto scolastico;

- Sportello Unico delle Attività Produttive;

Il comune di Carbonara Scrivia fa parte dell'Unione di Comuni "Unione Basso Grue-Curone" costituita ai sensi dell'art. 32 D.Lgs. 267/00.

L'Amministrazione Comunale ha conferito alla soprammenzionata Unione le seguenti Funzioni fondamentali di cui al D.L. 78/2010:

- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- Polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- Centrale Unica di Committenza (CUC)

Sono esternalizzati i seguenti servizi fondamentali:

- Illuminazione pubblica (ENEL SO.LE S.p.a.);
- Servizio idrico integrato (GESTIONE ACQUA S.p.a.);
- Raccolta e smaltimento rifiuti (S.R.T. – SPA – partecipata- e GESTIONE AMBIENTE S.p.a.);

Sono esercitati in forma associati i seguenti servizi:

DENOMINAZIONE DEL SERVIZIO	MODALITA' DI GESTIONE	SOGGETTO GESTORE
Servizi socio assistenziali	Convenzione tra comuni	C.I.S.A. Tortona
Servizio di polizia municipale e di protezione Civile	Unione di comuni	Union collinare Basso Grue Curone
Canile	Convenzione tra comuni	ANIMAL'S ANGELS
Segreteria comunale	Convenzione tra comuni	In corso di definizione

Enti strumentali partecipati:

Unione di Comuni "Unione collinare Basso Grue-Curone"

C.I.S.A. Tortona

Autorità d'Ambito n. 6 Alessandrino

C.S.R. Consorzio servizi rifiuti del Novese, Tortonese, Acquese ed Ovadese

Società controllate: Non presente

Società partecipate: Amias s.r.l., S.r.t. S.p.a, Giarolo Leader S.r.l.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

L'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 prevede che, per gli enti locali, questa Sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

VALORE PUBBLICO:

- LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 12/06/2019;
- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025 presentato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 26/07/2022 e approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 29/09/2022;

- NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP 2023-2025 presentata con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 31/01/2023 e approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 20/02/2023 consultabile al seguente link:

<https://www.comune.carbonarascrivia.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

All'interno del DUP, che qui si intende interamente richiamato (ALL. A), sono contenuti:

- analisi della situazione interna ed esterna dell'ente
- risultanze relative alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio-economica dell'Ente
- indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio
- la programmazione triennale del fabbisogno del personale (che, all'interno del presente documento programmatico, è stata debitamente modificata)
- la programmazione triennale dei lavori pubblici
- la programmazione biennale degli acquisiti di forniture e servizi
- BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 20/02/2023 (sulla base degli schemi di cui alla deliberazione della giunta comunale n. 7 del 31/01/2023) e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.carbonarascrivia.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

(non obbligatoria)

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, così come aggiornato con la Nota di Aggiornamento al DUP, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 20/02/2023;

Le Linee Guida D.F.P. intendono per valore pubblico 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 (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una "baseline", o livello di partenza. Per il Comune non è obbligatorio l'inserimento di tale sottosezione nel Piao.

Sottosezione di programmazione Performance

(non obbligatoria)

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei funzionari;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;

3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale;

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG 2023, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 06/03/2023, al quale interamente si rinvia (ALL. B).

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e prevenire e rimuovere le discriminazioni – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025.

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009' n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali' di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011 a Istanbul da 32 paesi, tra cui

l'Italia. Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli;

- direttiva 2/19 del 26.06.2019 inerente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Relazione introduttiva

Ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), i Comuni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano delle azioni positive (PAP), di cui all'art. 48 L. Cit., si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e di promuovere quindi l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Il Piano ha durata triennale e individua le "azioni positive", ovvero le misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Esse sono imperniate sulla regola espressa dell'eguaglianza sostanziale, di cui all'art. 3 comma 2 Costituzione, che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Gli obiettivi generali delle azioni sono infatti:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e valorizzi le caratteristiche di genere;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dalle differenze.

Il Piano triennale si articola in due parti:

- una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi;
- l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Esso contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, come il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della P.A. è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

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

Quadro organizzativo

L'organizzazione del Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) vede la presenza femminile di 2 unità di personale (oltre al segretario comunale, al momento reggente) sulle 3 unità in servizio presso l'Ente.

Nel dettaglio:

Nuova Area dei Funzionari, ex Cat. D: Responsabile del Servizio Finanziario 1 (donna) – tempo indeterminato – full time;

Nuova area degli Istruttori, ex Cat. C: Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale 1 (donna) – tempo indeterminato – full time

Nuova area degli Operatori esperti, ex Cat. B: Area Tecnico- Manutentiva 1 (uomo) – tempo indeterminato – full time

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Donne: 2

Uomini: 0

Posizioni Organizzative (Area Finanziario-Contabile): 1 (donna)

Segretario Comunale: reggente (donna)

Deve pertanto darsi 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.

L'Ente, inoltre, garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, sostenendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Nel corso del triennio 2023/2025 il Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) intende realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mirati 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;
- Obiettivo 2: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro, tenuto anche conto delle novità in tema di L.A.EM. (Lavoro agile emergenziale), introdotto in occasione dell'emergenza Covid-19. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in

condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro.

- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

- Obiettivo 5: 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.

- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo n. 1)

Tali azioni si concretizzeranno in:

Azione 1: sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità ovvero portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito d'azione: orario di lavoro (Obiettivo n. 2)

Azione 1: potenziare le capacità dei lavoratori e della lavoratrice mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

L'Ente, peraltro, applica l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito d'azione: assunzioni (Obiettivo n. 3)

Azione 1: Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.

Azione 2: garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione 3: redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle procedure di selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge e mai in base al sesso.

Nei casi in cui siano richiesti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Carbonara Scrivia valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: formazione (Obiettivo n. 4)

Il Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL) dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione e di aggiornamento.

Azione 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali.

Azione 2: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: sviluppo carriera e professionalità (Obiettivo 5)

La finalità dell'obiettivo è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)

Azione 1: favorire la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Azione 2: diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o incontri di informazioni/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Durata

Il presente piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete informatica del Comune di CARBONARA SCRIVIA (AL).

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 04 del 31/01/2023, a cui interamente si rinvia (ALL. C).

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprende una sezione dedicata alla trasparenza. L'analisi dei rischi e la mappatura contengono l'analisi del livello di rischio delle attività svolte, un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza, alla luce dei dettami del D.lgs. 33/2013 come modificato con D. Lgs. 97/2016.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e di trasparenza 2023/2025 è rinvenibile sul sito dell'ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente, ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.carbonarascrivia.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'Ente è così organizzato

EX CATEGORIA (NUOVA AREA) ¹	AREA	TEMPO INDETERMINATO
FUNZIONARI (EX CAT. D)	FINANZIARI A	1
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	AMMINISTR ATIVA	1
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	TECNICO MANUTENTI VA	1

¹ Nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 2019/2021 e adottato dall'Ente con DGC n. 16 del 29/05/2023.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, con Delibera n. 13 del 13/04/2021 era stato approvato il POLA, con validità sino al 31/12/2022.

Il POLA (ALL. D), così come approvato con la DGC sopra richiamata, può intendersi confermato anche per il triennio 2023/2025, salvo eventuali modifiche e aggiornamenti, dovuti all’adattamento del relativo Regolamento alla normativa nazionale e al recente CCNL 2019/2021.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

Premesso che con deliberazione della Giunta comunale, in data 12.8.2019, n. 34, sono stati approvati la Dotazione professionale, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e il Piano triennale del fabbisogno del Personale 2020-2022;

Considerato che il Piano triennale del fabbisogno del Personale 2020-2022, peraltro confermato nella sezione dedicata del DUP 2022/2024 e nella relativa Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, prevedeva l’assunzione di una professionalità nell’Area Finanziaria, ascritta alla Cat. D (oggi riconducibile all’area dei “Funzionari”) e l’eventuale assunzione di una professionalità nell’Area Tecnica, anch’essa iscritta alla Cat. D, rimandando, per quest’ultima, ogni determinazione in merito alla sua copertura all’esito delle verifiche e valutazioni sulla più idonea tipologia di rapporto di lavoro da instaurarsi;

Dato atto che, nel corso del 2019, si è provveduto all’assunzione della professionalità richiesta nell’Area Amministrativo-contabile, mentre per quanto concerne la professionalità dell’Area Tecnica si è provveduto, temporaneamente, con l’affidamento al Sindaco di un incarico, ai sensi dell’art. 53 comma 23 Legge n. 388/2000, tramite deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 24/04/2019;

Ritenuto necessario porre termine alla temporaneità della copertura Sindacale, procedendo al definitivo assetto organizzativo dell’Area Tecnica, con l’assunzione di una professionalità, a tempo indeterminato, part time al 50%, ascritta alla ex Cat. D, oggi ricondotta nella Nuova Area dei “Funzionari”;

Considerato che la capacità assunzionale per l’anno 2023 – calcolata ai sensi dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del DM 17.3.2020, ammonta ad € 55.109,58 (ALL. E), e dunque ad un importo certamente sufficiente alla copertura della spesa relativa alla suddetta assunzione della ex Cat. D;

Ritenuto opportuno approvare la nuova Dotazione professionale con la previsione dell’assunzione a tempo parziale 50% della professionalità dell’Area Tecnica ascritta alla ex Categoria D, oggi all’area dei “Funzionari” e di approvare quindi il Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 con la previsione dell’assunzione di detta professionalità nell’Area Tecnica, ascritta alla Categoria D e con profilo di Specialista Tecnico;

Considerato che per il 2022 si era previsto che l'assunzione avvenisse tramite procedura concorsuale e si era pertanto provveduto a bandire concorso con determina n. 69 del 22/06/2022;

Preso atto che, per mutate esigenze organizzative, si ritiene opportuno revocare il bando di concorso di cui sopra, e utilizzare come modalità assunzionale l'istituto della mobilità volontaria di cui all'art. 30 TUPI, procedendo quindi alla pubblicazione di idoneo avviso;

Pertanto, a seguito di tale programmazione, ai sensi del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018, la Dotazione professionale del Comune di Carbonara Scivia (AL), secondo la pianificazione assunzionale sopra delineata, risulterà così strutturata:

AREA FUNZIONALE: AMMINISTRATIVA

GRADO DI RESPONSABILITA': Responsabilità di un Ufficio con attività a contenuto istruttorio ed elaborando dati ed informazioni anche di natura complessa, con risultati relativi a specifici processi amministrativi;

CONOSCENZE RICHIESTE: Approfondite conoscenze mono specialistiche acquisibili con la scuola superiore;

DECLARATORIA COMPETENZE: CCNL 31/3/1999;

CATEGORIA PROFESSIONALE: EX CAT. C – NUOVA AREA DEGLI ISTRUTTORI;

PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO;

CONSISTENZA PROFESSIONALE: 1 unità;

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO: Tempo indeterminato e pieno;

AREA FUNZIONALE: FINANZIARIA

GRADO DI RESPONSABILITA': Responsabilità di un Servizio con attività a contenuto amministrativo e gestionale, con risultati relativi a diversi processi finanziari/contabili. Istruisce, predispone e redige finanziari/contabili e documenti riferiti all'attività finanziaria, economico-patrimoniale e tributaria. Cura la corretta tenuta della contabilità comunale compresi gli adempimenti fiscali;

CONOSCENZE RICHIESTE: Conoscenze plurispecialistiche, acquisibili con la formazione universitaria;

DECLARATORIA COMPETENZE: CCNL 31/3/1999;

CATEGORIA PROFESSIONALE: EX CAT. D, NUOVA AREA DEI FUNZIONARI;

PROFILO PROFESSIONALE: Istruttore amministrativo-contabile;

CONSISTENZA PROFESSIONALE: 1 unità;

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO: Tempo indeterminato e pieno;

AREA FUNZIONALE: TECNICA

GRADO DI RESPONSABILITA': Responsabilità di un Servizio con attività a contenuto tecnico e gestionale, con risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Istruisce, predispone e redige atti e documenti riferiti all'attività tecnica, urbanistica ed ambientale;

CONOSCENZE RICHIESTE: Elevate conoscenze plurispecialistiche acquisibili con la formazione universitaria;

DECLARATORIA COMPETENZE: CCNL 31/3/1999;

CATEGORIA PROFESSIONALE: EX CAT. D, NUOVA AREA DEI FUNZIONARI;

PROFILO PROFESSIONALE: Specialista tecnico, urbanistico e ambientale;

CONSISTENZA PROFESSIONALE: 1 unità;

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO: Tempo indeterminato e PART TIME 50 %;

GRADO DI RESPONSABILITA': Responsabilità di attività di tipo operativo e di risultati relativi alla conservazione del demanio e patrimonio comunali;

CONOSCENZE RICHIESTE: Buone conoscenze specialistiche acquisibili con la scuola d'obbligo e corsi di formazione specialistici;

DECLARATORIA COMPETENZE: CCNL 31/3/1999;

CATEGORIA PROFESSIONALE: EX CAT. B, NUOVA AREA OPERATORI ESPERTI;

PROFILO PROFESSIONALE: Operaio professionale;

CONSISTENZA PROFESSIONALE: 1 unità;

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO: Tempo indeterminato e pieno;

Il Piano Triennale del fabbisogno del personale per il 2023/2025 risulta dunque così articolato:

AREE FUNZIONALI	CATEGORIA PROFESSIONALE	ATTUALE COPERTURA DELLA PROFESSIONALITA'	PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO	COPERTURA DELLA PROFESSIONALITA' 2023-2025
AMMINISTRATIVA	C	COPERTA	Nessuna	Coperta
FINANZIARIA	D	COPERTA	Nessuna	Coperta
TECNICA	D	Coperta con incarico al Sindaco ex L. n. 388/2000.	Assunzione tramite procedura di mobilità volontaria ex art. 30 TUPI	Coperta
	B	COPERTA	Nessuna	Coperta

Si dà atto che sussiste la capacità assunzionale, calcolata ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del DM 17.3.2020, come si evince dal prospetto allegato al presente piano, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (ALL. E).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Carbonara Scivia (AL) non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

In particolare la gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e

delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

Il modo principale per il controllo da parte dei cittadini e degli utenti delle attività svolte dall'Ente che risultano a più alto rischio di corruzione risulta la pubblicazione di informazioni relative ai vari procedimenti amministrativi effettuata sul sito web del Comune.

Risultano individuate le ulteriori misure: anche per quanto attiene il monitoraggio, il presente P.I.A.O. sconta in fase di prima applicazione l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé proprie modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano.