

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 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)*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE- PIAO- ANNUALITA' 2023**

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa- in particolare il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano Triennale dei fabbisogni del personale- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione- PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Con decreto del 30 giugno 2022, n.132, pubblicato sulla G.U. n. 209 del 07.09.2022 è stato approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività ed organizzazione" ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D. L. n. 80/2021.

## **SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **Comune di Careggine**

Sede legale: Via Carraia, n. 12- Careggine (Lucca)

Codice Fiscale/Partita Iva: 00398730465

Numero di dipendenti al 31.12.2022: 5

Numero di abitanti al 31.12.2022: 516

Centralino: 0583-661061

Posta certificata: [comune.careggine@postacert.toscana.it](mailto:comune.careggine@postacert.toscana.it)

Email: [segreteria@comune.careggine.lu.it](mailto:segreteria@comune.careggine.lu.it)

Sito internet: [www.careggine.org](http://www.careggine.org)

## **SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico**

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54

del 28.12.2022 (NADUP), regolarmente pubblicata e consultabile sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" al link <https://www.amministrazionetrasparente.eu/careggine/>.

Gli obiettivi operativi- Sezione Operativa- (SeO)- Sottosezione di programmazione Performance

Al fine di semplificare l'attività di programmazione è stato ritenuto opportuno integrare la presente sottosezione- pur non rientrando tra quelle che devono essere obbligatoriamente compilate dal Comune di Careggine, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti, inserendo il Piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2023/2025. Tale piano, predisposto secondo le logiche di performance management di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è consultabile al link <https://www.amministrazionetrasparente.eu/careggine/> e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento. Gli obiettivi di performance individuale e organizzativa in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso il miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa dell'Ente, la creazione di infrastrutture e servizi per favorire lo sviluppo del territorio e della comunità di Careggine e l'implementazione degli strumenti digitali di comunicazione ed informazione a disposizione di cittadini e imprese nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Allo stesso link sono inoltre consultabili gli obiettivi, organizzati per Centro di Responsabilità, la descrizione delle modalità di attuazione, delle attività e delle fasi, dei risultati attesi e degli indicatori.

### **Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico**

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 31.03.2021 e confermato, con limitati aggiornamenti, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 31.03.2023. Tale piano è composto dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno, dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione anche le seguenti aree a rischio corruttivo, ossia autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive e altri processi individuati dal RPCT), dall'analisi dei rischi, dall'individuazione e programmazione delle misure di prevenzione, dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente. Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano state modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente, né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza. Premesso ciò il Comune di Careggine, sussistendone i presupposti, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 31.03.2023, ha deciso di confermare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, anche per il presente anno. Per la sua consultazione si rinvia pertanto alla Sezione Amministrazione Trasparente- Sottosezione Altri Contenuti al seguente link: <https://www.amministrazionetrasparente.eu/careggine/>.

## **SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (Lorenza Rossi)**

**Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico (Lorenza Rossi )**

**Sottosezione di programmazione- Organizzazione del lavoro agile (Lorenza Rossi)**

### **SEZIONE 3**

#### **SOTTOSEZIONE 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”**

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l'amministrazione quella di garantire l'erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i contenuti e le modalità di svolgimento. Inoltre, sempre al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, il Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall'articolo 63 all'articolo 67. Tali articoli, prevedono: - a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi; - a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che l'adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato; - gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile; - l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione; - la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione. Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione verificherà, previo confronto sindacale, la possibilità di stabilire i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile e a disciplinare con apposito provvedimento tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, tenendo ovviamente conto del ridotto numero di dipendenti dell'Ente e della necessità di assicurare la continuità dei servizi al pubblico.

**Sottosezione di programmazione- Piano Triennale dei fabbisogni del personale (Lorenza Rossi)**

**Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) e piano operativo annuale (Lorenza Rossi)**

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi:

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

<p><b>3.3</b> <b>Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p><b>TOTALE: n. 4 unità di personale</b></p> <p><i>di cui:</i> n. 4 a tempo indeterminato e pieno</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, vengono individuate quattro nuove Aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operatori,</li> <li>• Operatori esperti,</li> <li>• Istruttori,</li> <li>• Funzionari ed Elevata Qualificazione</li> </ul> <p>La Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione appena citata detta le seguenti indicazioni:</p>								
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</th> <th style="text-align: center;">NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">                     Categoria D-D7                      Categoria D-D6                      Categoria D-D5                      Categoria D-D4                      Categoria D-D3                      Categoria D-D2                      Categoria D-D1                 </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> <b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">                     Categoria C-C6                      Categoria C-C5                      Categoria C-C4                      Categoria C-C3                      Categoria C-C2                      Categoria C-C1                 </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> <b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">                     Categoria B3-B8                      Categoria B3-B7                      Categoria B3-B6                      Categoria B3-B5                      Categoria B3-B4                      Categoria B3 di accesso                 </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> <b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b> </td> </tr> </tbody> </table>	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso	<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>
		PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE							
		Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>							
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>									
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso	<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>									

		Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	
		Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane		<p>Attualmente il nuovo catalogo dei profili professionali prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Funzionario Amministrativo;</li> <li>• n. 1 Funzionario Tecnico;</li> <li>• n. 1 Istruttore Contabile;</li> <li>• n. 1 Operatore Tecnico Esperto</li> </ul> <p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,83%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, nell'annualità 2023, pari a euro 32.093,00, con individuazione di una "soglia" teorica pari a euro 258.294,45, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto;</li> <li>▪ Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una soglia di spesa pari a euro 274.784,64 (determinato sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di euro 205.063,17 un incremento, pari al 34%, per euro 69.721,47);</li> <li>▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere</li> </ul>	

usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;

- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 32.093,00, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di euro 258.294,45.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 euro 226.201,4
ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 32.093,00 = LIMIT
ASSUNZIONALE euro 258.294,45 ≥ SPESA DI PERSONALE PR
2023 euro 227.298,99.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

È necessario, pertanto, verificare per ogni singola annualità che:

1. comunque, il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti non superi il valore soglia individuato nella *Tabella 1*, pari al 29,50%;
2. la spesa di personale non superi l'incremento massimo teorico.

**Dimostrazione del rispetto del vincolo 1) nel triennio 2023/2025**

	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
Spesa personale	227.298,99	224.640,70
Entrate correnti al netto del FCDE	875.574,42	875.574,42
	<b>25,96%</b>	<b>25,66%</b>

**Dimostrazione del rispetto del vincolo 2)**

Essendo l'incremento calmierato superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico, pari a euro 32.093,00.

Considerato che la spesa nel 2023, nel 2024 e nel 2025 è inferiore alla soglia massima, il vincolo è rispettato.

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, esclusivamente per assunzioni a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio anno 2008: euro 211
--

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: €
--

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 29.821,29
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 18.844,66
---

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Careggine non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

		<p>ANNO 2023: n. 1 Operatore Esperto Tecnico a tempo pieno e indeterminato  ANNO 2024: nessuna  ANNO 2025: nessuna</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 operatore esperto tecnico.  Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio tecnico.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Con verbali n. 11 e 12 del 27/04/2023 sono stati ottenuti sulla modifica della programmazione del personale, contenuta nel Documento Unico di Programmazione, parere positivo con verbale n. 11 del 27/04/2023 e asseverazione con parere n. 12 del 27/04/2023.</p>
	<p>3.3.3  Obiettivi di trasformazione dell'allocation delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  Il piano è elaborato tenendo contestualmente conto di una adeguata politica di mobilità interna del personale, che contempla anche ipotesi di conversione professionale e di crescita interna dei dipendenti attraverso gli istituti consentiti dall'ordinamento. Tale politica è finalizzata sia alla realizzazione delle priorità indicate dall'Amministrazione nell'ambito dei settori da potenziare o integrare per il conseguimento degli obiettivi/programmi indicati nel piano della performance, sia, laddove possibile e conveniente, a venire incontro a specifiche richieste avanzate dai dipendenti.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Operatore Esperto Tecnico, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b>  Non sono previste assunzioni per mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b>  Non sono previste progressioni verticali di carriera.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b>  n. 1 unità part-time al 50% (area degli Istruttori) nello staff del Sindaco (ex art. 90 del TUEL);  È stato attivato nel 2022 e si è concluso a maggio 2023 il tirocinio formativo extra curriculare, per diplomati, assegnato al settore tecnico.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b>  Non sono previste stabilizzazioni di personale.</p>
	<p>3.3.4  Formazione del personale</p>	<p>L'Unione Comuni Garfagnana, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lettera g) dello Statuto, esercita in luogo e per conto di tutti i Comuni componenti, tra cui il Comune di Castelnuovo di Garfagnana, la funzione "Sviluppo Risorse Umane – Formazione". Procede, pertanto, all'elaborazione e all'approvazione del relativo piano.</p>

## **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (Lorenza Rossi)**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023– 2025**

( Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e Direttiva del Consiglio dei Ministri)

#### **Fonti normative:**

Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali;

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Direttiva n. 2/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri.

#### **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Careggine, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’ente.

#### **MONITORAGGIO DELL’ORGANICO ALLA DATA DEL 31/12/2022**

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	0	1	0	1
Uomini	2	0	1	3
Totale	2	1	1	4

Attualmente nell’Ente presta servizio part-time una donna con contratto di cui all’art. 90 del T.U.E.L.

Di seguito si riportano i dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000:

- N. 2 Uomini categoria giuridica D, di cui una posizione economica D1 e una posizione economica D3.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Comune di Careggine si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

### **AZIONI POSITIVE**

- 1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- 2) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- 3) Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- 4) Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- 5) Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- 6) Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- 7) Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- 8) Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- 9) Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21. L'amministrazione comunale si impegna a costituire il CUG in ambito comunale o farsi promotrice per la costituzione di tale organismo in forma associata con altri Comuni o Unione dei Comuni della Garfagnana.
- 10) Favorire la conciliazione vita – lavoro attraverso incontri informativi in merito agli istituti previsti contrattualmente e normativamente e andando a sensibilizzare in merito all'istituto delle ferie solidali.

### **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano con il coinvolgimento della commissione consiliare permanente "Pari Opportunità". Verranno Individuati i soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione.

Il Piano è stato inviato alla Consigliera di Parità Provinciale per la richiesta del parere.

#### **SEZIONE 4**

Per quanto riguarda il monitoraggio circa l'applicazione del presente Piano (PIAO), si rimanda, sia per quanto concerne gli strumenti e le modalità, nonché i soggetti responsabili, a quanto contenuto e previsto in merito nei sopra richiamati documenti. Sono fatte salve le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009, in merito alla misurazione della performance, nonché le indicazioni ANAC per quanto riguarda il monitoraggio anticorruzione e trasparenza.