



Comune di Carona

Provincia di Bergamo

(ente con meno di 50 dipendenti)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
TRIENNIO 2023 - 2025**

- Art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024.

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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

Si tratta, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento di *programmazione attuativa* pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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,

il Piano delle Azioni Positive 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 (da ultimo: PNA 2022/2024) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per

quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico
- Sottosezione 2.2 – Performance
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa e rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile
- Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale
 - Sottosezione 3.3.1 – Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente
 - Sottosezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane
 - Sottosezione 3.3.3 – Strategia di copertura del fabbisogno
 - Sottosezione 3.3.4 – Formazione del personale
- Sottosezione 3.4 – Piano Azioni Personale (P.A.P.)

Sezione 4 = Monitoraggio

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione semplificato ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.10 del 20/04/2023.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

Comune: CARONA

Indirizzo: Via Papa Giovanni XXIII, n. 1 ; Carona

Codice fiscale/Partita IVA: 00637300161

Sindaco: Dott. Arch. Aldo Ruffini

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022: 4

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 285

Recapito telefonico: 0345.77006

Sito internet: www.comune.carona.bg.it

E-mail: info@comune.carona.bg.it

PEC: comune.carona@legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale dell'Amministrazione, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 20/04/2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti, ma, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nell'apposita deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 29 maggio 2023, avente per oggetto "Approvazione piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2023/2025 - D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 74/2017"

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto sindacale prot. n. 2617 del 04/08/2022, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.M. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Con Delibera della Giunta Comunale n. 39 del 19 maggio 2022 è stato approvato il PTPC 2022-2024. Considerando che nessuna modifica organizzativa rilevante o aggiornamento o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico è stata effettuata, si rinvia al PTPC 2022-2024.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa e rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. D.M. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- numero di dipendenti in servizio suddivisi nelle unità organizzative.

L'organizzazione del Comune di CARONA è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 03/10/2009, successivamente modificato con deliberazione giuntale n. 38 del 17/11/2017

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- ⇒ La struttura organizzativa è articolata in aree (struttura apicale), costituite, al loro interno, da servizi ed uffici;
- ⇒ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ⇒ L'area è la struttura organizzativa comprendente un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'Ente nell'ambito di un'area omogenea;

Alla direzione dei settori sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, ascritte alla categoria D (dal 1° aprile 2023: Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)¹.

Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla giunta comunale, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione. La giunta (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio.

¹ Articolo 12, CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022;

ORGANIGRAMMA COMUNE DI CARONA			
AREE	Categoria Giuridica di Inquadramento (sino al 31/03/2023)	Nuovo Profilo Professionale (CCNL 17/11/2022, decorrenza 01/04/2023)	Area di Inquadramento
AREA I Amministrativa- Affari Generali	Cat. C6	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori
AREA II Economico Finanziaria, Programmazione e Bilancio /Tributi	Cat. D6	Funzionario servizi amministrativo-contabili	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
AREA III Tecnica Manutentiva, Servizio Patrimonio – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	Cat. B8 accesso B3	Operatore esperto servizi amministrativo/contabili	Area deli Operatori esperti
	Cat. B8 accesso B1	Operatore esperto tecnico	Area degli operatori esperti

Attualmente è assegnata una posizione organizzative al settore II (Economico Finanziaria, Programmazione e Bilancio /Tributi).

NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2022			
AREE	Numero dipendenti in servizio	Numero dipendenti in servizio a tempo indeterminato/determinato	Numero dipendenti in servizio a tempo pieno/parziale
AREA I Amministrativa- Affari Generali	1	Tempo indeterminato	Tempo pieno
AREA II Economico Finanziaria, Programmazione e Bilancio /Tributi	1	Tempo indeterminato	Tempo pieno
AREA III Tecnica Manutentiva, Servizio Patrimonio – Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata	2	Tempo indeterminato	Tempo pieno

Si precisa che la dotazione organica dell'ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 03/10/2009, modificata con deliberazione giuntale n. 38 del 17/11/2017 e successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 10.05.2019, prevede anche un posto di istruttore amministrativo (ex cat. C1).

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della

digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, articoli da 63 a 70.

Stante le dimensioni ridotte del Comune di Carona non si reputa necessario procedere all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sottosezione viene specificato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 (rif. D.M. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c).

SOTTOSEZIONE 3.3.1 - Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Si rimanda al punto 3.1 del presente piano.

SOTTOSEZIONE 3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Atteso che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad 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.

Considerato inoltre che:

- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. 285 abitanti al 31.12.2022;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 1. i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
 2. i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
 3. i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Rilevato che la fascia demografica del Comune di Carona di cui alla lett. a) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2023):

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2022	Valori soglia Tabella 3 DM 17/03/2022
A	Comuni con meno di 1000 abitanti	29,50%	34%	33,5

Visto l'allegato prospetto di calcolo di verifica dei limiti di spesa ai sensi del Decreto Ministeriale 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, dal quale si rileva che dividendo il

costo del personale anno 2021 pari a € 210.136,38 per la media degli accertamenti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziati nel bilancio di previsione 2021) pari a € 1.016.665,25 il rapporto è di 20,67% ovvero inferiore al 29,50%.

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:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) Certificazione del Revisore dei conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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, ottenendone parere positivo con verbale del 10 maggio 2023.

SOTTOSEZIONE 3.3.3 - Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del 2023 non si prevedono assunzioni di personale.

Per gli anni 2024/2025 si procederà alla copertura dei posti che si renderanno vacanti, ad esempio per dimissioni, mobilità esterne, pensionamenti, nei limiti di cui alla vigente normativa, 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 e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

SOTTOSEZIONE 3.3.4 - Formazione del personale

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022

SOTTOSEZIONE 3.4 - Piano Azioni Positive (P.A.P.)

In questa sottosezione viene preso in esame il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.).
Si rimanda all'allegato 3.4 del presente piano.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 - Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti (D.M. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

ALLEGATI:

3.3 SOTTOSEZIONE: Piano triennale dei fabbisogni di personale

prospetto di calcolo di verifica dei limiti di spesa ai sensi del Decreto Ministeriale 17.03.2020 attuativo dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019

3.4 SOTTOSEZIONE: Piano Azioni Positive (P.A.P.)

COMUNE DI CARONA - ABITANTI - FASCIA A

Verifica limiti di spesa ai sensi del decreto ministeriale 17 marzo 2020,
attuativo dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019

FASE 1 - Dati

a) entrate correnti

	2019	2020	2021	media	fcde 2021	valore netto
titoli 1	619.046,15	585.062,91	624.039,27			
titolo 2	49.356,53	176.663,94	107.224,67	1052.020,82 €	35.355,57 €	1016.665,25 €
titolo 3	432.961,34	289.214,97	272.492,67			
	<u>1101.364,02 €</u>	<u>1050.941,82 €</u>	<u>1003.756,61 €</u>			

b) spesa del personale onnicomprensiva al netto di IRAP **ANNO 2021**

210.136,38 €

210.136,38 €

spesa del personale al netto irap **anno 2018** su cui calcolare la % tabella 2

203.566,93 €

203.566,93 €

c) rapporto

20,67

d) valori di soglia fascia demografica da 0 a 999 abitanti

tabella 1

29,50

299.916,25 valore soglia tabella 1

tabella 2

33,50

340.582,86 valore soglia tabella 3

e) Spesa equivalente al valore soglia Tabella 1 costituente limite

299.916,25 €

89.779,87 €

f) procedibilità

l'ente può incrementare la spesa secondo la tab 2 e nei limiti tab 1

Note La spesa equivalente al valore soglia della Tabella 1 costituisce limite agli incrementi di spesa.

FASE 2 - Determinazione incrementi e limiti

Incrementi fascia demografica a) da 0 a 999 abitanti, secondo la tabella 2 di cui all'art. 5 del DM attuativo

applicazione incrementi tabella 2

quinquennio di applicazione degli incrementi	spesa del triennio a base di calcolo cioè spesa personale 2018	%	incremento da tabella 2	somma complessiva	equivalente soglia limite tabella 1	limite spesa anno
2020	203.566,93 €	23	46.820,39 €	250.387,32 €	299.916,25 €	250.387,32 €
2021	203.566,93 €	29	59.034,41 €	262.601,34 €	299.916,25 €	262.601,34 €
2022	203.566,93 €	33	67.177,09 €	270.744,02 €	299.916,25 €	270.744,02 €
2023	203.566,93 €	34	69.212,76 €	272.779,69 €	299.916,25 €	272.779,69 €
2024	203.566,93 €	35	71.248,43 €	274.815,36 €	299.916,25 €	274.815,36 €



Comune di Carona
Provincia di Bergamo

**PIANO AZIONI POSITIVE
(PAP)
TRIENNIO 2023/2025**

- Allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2023/2025

1. Relazione introduttiva

Il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 definisce le iniziative programmate dal Comune di Carona per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree: equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'arco temporale di riferimento è il triennio 2023-2025 e nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

La scelta delle azioni positive scaturisce anche dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, qui riferiti al 31 dicembre 2022. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

2. Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:
DIPENDENTI N. 4
DONNE N. 2
UOMINI N. 2

Così suddivisi per categoria/profilo professionale:

NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2022			
DIPENDENTI	Categoria Giuridica di Inquadramento (sino al 31/03/2023)	Nuovo Profilo Professionale (CCNL 17/11/2022, decorrenza 01/04/2023)	TOTALE
DONNE	Cat. D6	Funzionario servizi amministrativo-contabili	2
	Cat. C6	Istruttore Amministrativo	
UOMINI	Cat. B8 (accesso B3)	Operatore esperto servizi amministrativo/contabili	2
	Cat. B8 (accesso B1)	Operatore esperto tecnico	

La situazione per quanto riguarda i dipendenti "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:

Donne 1
Uomini 0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

3. Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al Responsabile di Settore, che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati saranno conservati nel fascicolo individuale di ciascun dipendente presso l'Ente.

4. Riferimenti legislativi

- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Art. 57 D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28.11.2005, n. 246”.

5. Comitato Unico di Garanzia

Il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, denominato “CUG”, è stato costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 14.03.2014 e tale organismo garantisce la necessaria attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all’organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale dei dipendenti.

6. Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che eventualmente impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio del genere femminile nei ruoli e nelle posizioni in cui è sottorappresentato.
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:
 - flessibilità orario,
 - disciplina part-time.

7. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L’Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. vigente e del Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell’orario di lavoro, che consentano di conciliare l’attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

8. Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

Saranno valutate prioritariamente le situazioni relative alla cura di figli minori al di sotto degli anni otto, e la cura dei genitori anziani.

9. Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

È prevista la realizzazione di un’indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

10. Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2023/2024/2025).

11. Pubblicazione e diffusione

Il piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale e reso disponibile per tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, consigli, 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.