



Comune di Bergeggi

Provincia di Savona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE
2026-2028**

STRUTTURA DEL PIAO:

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Programmazione strategica delle risorse umane

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno.

Formazione del personale

Piano delle azioni positive

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. 15 unità di personale <i>di cui:</i> n. 13 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 1 in assegnazione temporanea da altro Ente n. 14 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO <u>n. 5 cat. D <i>così articolate:</i></u> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo contabile n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico amministrativo n. 1 con profilo di Ispettore di Polizia Municipale <u>n. 7 cat. C <i>così articolate:</i></u> n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore tecnico amministrativo n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale <u>n. 3 cat. B <i>così articolate:</i></u> n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il Comune di Bergeggi evidenzia un rapporto tra spesa di personale 2025 e media delle entrate correnti calcolate con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'ultima delle tre annualità considerate, pari a **20,19%**.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%.

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, e può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di Bilancio pluriennale asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del d.m., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1, ovvero per il Comune di Bergeggi fino alla soglia del 28,60%.

Rapporto tra il d.m. e il comma 557 della legge 296/2006

Una delle innovazioni introdotte dal d.m. e riservata ai soli comuni c.d. "*virtuosi*" è quella prevista dall'art. 7, comma 1. L'articolo prevede infatti che **la maggiore spesa di personale derivante da assunzioni a tempo indeterminato effettuate a valere sugli spazi concessi dal decreto, può essere portata in detrazione** dall'aggregato complessivo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006. Sulla locuzione "*maggiore spesa*" né la Funzione Pubblica né la Corte dei conti hanno fornito, ad oggi, un riferimento preciso di come e rispetto a quale parametro si quantifichi esattamente la spesa da portare in deroga al limite. Tuttavia, la *ratio* della norma sottintende che si possa legittimamente detrarre la quota di spesa effettiva, valorizzata tenendo conto anche dell'IRAP, **derivante da nuove assunzioni a tempo indeterminato**, effettuate dalla data di vigenza del d.m., **se tale maggiore spesa è riferibile ad una "espansione quantitativa" della dotazione organica dell'ente rispetto al parametro di riferimento**, che è l'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Si specifica qui di seguito la procedura di calcolo.

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale,

differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Successivamente è stato emanato il Decreto Ministeriale 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che:

- ✓ fissa i valori soglia del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ✓ individua 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;
- ✓ fissa le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024;
- ✓ definisce la spesa di personale e le entrate correnti;
- ✓ stabilisce la possibilità, nel periodo 2020-2024, per i comuni di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del medesimo decreto, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, e fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- ✓ individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- ✓ stabilisce la non rilevanza ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto stesso.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare della Funzione Pubblica del 08/04/2020 esplicativa del decreto di cui sopra, che contiene un importante supporto per il calcolo da effettuare per conoscere la propria sostenibilità finanziaria definendo con certezza quali siano gli impegni di spesa riguardanti la spesa complessiva di personale e quali le entrate correnti da considerare con riferimento ai macroaggregati e aggregati BDAP.

Si dà atto che non sono più applicabili l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e l'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo **Allegato n. 2** al presente Piano, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2026, ammonta conclusivamente a **€ 294.058,00**. Tale capacità assunzionale aggiuntiva è determinata dalla cessazione in data 01/11/2024 di n. 1 dipendente già in aspettativa, ai sensi dell'art. 23 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dalla cessazione 01/12/2025 di n. 1 dipendente (un istruttore amministrativo contabile, trasferito per mobilità volontaria esterna in altro comune), nonché dalla mancata sostituzione di dipendenti cessati nelle annualità precedenti (n. 1 operatore esperto cessato per collocamento a riposo in data 17/02/2018, n. 1 operatore esperto, cessato per pensionamento in data 28/02/2018, n. 1 istruttore tecnico amministrativo, cessato per mobilità volontaria in data 28/02/2019, n. 1 funzionario amministrativo contabile, cessato per mobilità volontaria il 30/12/2020, un istruttore amministrativo contabile, cessato per mobilità volontaria in data 01/12/2025)).

a.2) Programmazione dei fabbisogni di personale

A fronte della capacità assunzionale derivante dai calcoli espressi al punto a.1, il Comune di Bergeggi dispone allo stato, e fatte salve nuove o maggiori risorse che dovessero rendersi disponibili in corso d'anno o nel triennio, nel Bilancio di Previsione 2026/2028, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 29/12/2025, delle risorse necessarie per le seguenti assunzioni:

Per l'anno 2026:

Assunzioni a tempo indeterminato

- n. 1 posto di Istruttore tecnico – amministrativo, sulla base delle norme di legge vigenti;
- n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile, sulla base delle norme di legge vigenti;
- modifica percentuale part – time per un dipendente assunto a tempo indeterminato con qualifica di Istruttore di Polizia Locale, con incremento della percentuale dal 51,43% al 100%

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso, ovvero in alternativa mediante l'istituto dello scavalco condiviso (ex art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001 e art. 14 del C.C.N.L. enti locali del 22/01/2004) e/o scavalco d'eccedenza (ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004);

- n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile mediante l'istituto dello scavalco condiviso (ex art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001 e art. 14 del C.C.N.L. enti locali del 22/01/2004) e scavalco d'eccedenza (ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004) per n. 6 mesi;

Per l'anno 2027:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario tecnico – amministrativo, con qualifica di Elevata Qualificazione la cui spesa è totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019;
- n 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso;

Per l'anno 2028:

Assunzioni a tempo determinato:

- n 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso;

La programmazione dei fabbisogni risulta 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, dato che riguarda una spesa storica consolidata per l'Ente, relativa ad assunzioni a tempo determinato.

Si ribadisce che una delle assunzioni previste nell'anno 2026 (Funzionario tecnico – amministrativo a tempo determinato) è, inoltre, totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale e alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale prevista per gli esercizi 2026/2028, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente:

- ✓ con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € **861.594,04**, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali) come risulta dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013		Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Spese macroaggregato 101	856.631,62 €		800.406,54 €	800.406,54 €	800.406,54 €
Spese macroaggregato 103	52.309,50 €		12.360,00 €	12.360,00 €	12.360,00 €
Irap macroaggregato 102	52.918,25 €		53.685,00 €	53.685,00 €	53.685,00 €
Altre spese: Convenzione, vincolo idrogeologico, Nucleo di Valutazione	1.666,61 €		5.500,00 €	5.500,00 €	5.500,00 €
Altre spese: straordinario ISTAT	7.993,35 €				
Altre spese: Convenzione segreteria, comando			32.550,00 €	32.550,00 €	32.550,00 €
Totale spese di personale (A)	971.519,33 €		904.501,54 €	904.501,54 €	904.501,54 €
(-) Componenti escluse (B)	- 109.925,29 €	-	140.859,54 €	- 141.045,54 €	- 141.045,54 €
(-) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	861.594,04 €		763.642,00 €	763.456,00 €	763.456,00 €
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)					

- ✓ con il rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di € **54.198,87**, come risulta dal seguente prospetto:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 54.198,87
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2025: € 35.777,28

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, tra i responsabili di settore dell'Ente nel mese di dicembre 2025, acquisita agli atti d'ufficio con esito negativo.

a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999

L'ente non presenta scoperture della quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999, come si evince dal prospetto informativo inviato telematicamente al centro per l'impiego competente in data 09/01/2025, conservato agli atti d'ufficio.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

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 dei bilanci di previsione e dei rendiconti, 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 pertanto che il Comune di Bergeggi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione si prevedono le seguenti cessazioni:

ANNO 2027: n. 1 Funzionario tecnico – amministrativo con qualifica di Elevata Qualificazione a tempo determinato – Settore Area Marina Protetta, per scadenza del contratto in essere, per il quale il presente piano prevede la sostituzione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione alle cessazioni avvenute negli ultimi anni ed agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- ✓ *Si registra la necessità di assumere un Istruttore amministrativo contabile presso il Settore Amministrativo contabile; nel 2021 è cessato un dipendente ex cat. D6 assegnato al settore e nel 2024 è cessata per mobilità volontaria una dipendente appartenente all'area degli operatori esperti, già assente per aspettativa dal 2021.*

d) relazioni sindacali concernenti l'adozione del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, oggetto di sola informazione resa entro 5 giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto ai sensi dell'art. 4 del CCNL FL 16/11/2022, è stata inviata alle OO.SS. in data 04/02/2026 ns. prot. n. 1041. Successivamente per la I Modifica della presente sezione, l'informativa è stata inviata alle OO.SS. in data 05/05/2026 ns. prot. n. 3882. Infine per la II Modifica della presente sezione, l'informativa è stata inviata alle OO.SS. in data 04/06/2026 ns. prot. n. 4944.

e) certificazioni del Revisore dei conti:

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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 05/02/2026; mentre per la I modifica alla presente sezione del PIAO si è ottenuto parere positivo con verbale n. 9 in data 07/05/2026; infine per la II modifica alla presente sezione del PIAO si è ottenuto parere positivo con verbale n. 13 in data 4946.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra i diversi settori

b) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / procedura concorsuale pubblica:

Nel 2026 sono previste due assunzioni per le quali potrebbe essere necessario ricorrere a utilizzo di graduatorie di altro Ente

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nel 2026 NON sono previste assunzioni tramite mobilità volontaria

d) progressioni verticali di carriera:

Al momento non previste

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Le assunzioni mediante forme di lavoro flessibile previste nel Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 saranno effettuate:

Anno 2027

- ✓ n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario Tecnico - amministrativo previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Anni 2026 – 2027 - 2028

- ✓ n. 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso, ovvero in alternativa mediante l'istituto dello scavalco condiviso (ex art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001 e art. 14 del C.C.N.L. enti locali del 22/01/2004) e/o scavalco d'eccedenza (ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004);

	✓ assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Al momento non previste
	3.3.4 Formazione del personale Ente non tenuto alla compilazione L'Ente considera prioritario che il personale riceva costante formazione nelle seguenti materie trasversali, ritenute strategiche in termini di riqualificazione del personale e di potenziamento delle competenze: ✓ anticorruzione ✓ privacy ✓ processi di transizione digitale ✓ contratti pubblici Si ritiene utile che ciascun Settore dell'Ente provveda all'aggiornamento del personale nelle materia di più stretta competenza, quali: ✓ Ordinamento finanziario e contabile ✓ Disciplina del personale ✓ Fiscalità locale ✓ Gestione del patrimonio ✓ Codice della Strada e sistema sanzionatorio ✓ Legislazione Ambientale ✓ Vigilanza edilizia La formazione verrà erogata principalmente tramite il ricorso a soggetti specializzati esterni.

	3.3.5 Piano delle azioni positive Il Piano è rivolto a promuovere l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Con il presente Piano Azioni Positive l’Amministrazione Comunale favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: ✓ alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; ✓ agli orari di lavoro; ✓ all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; ✓ all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali. <i>OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE</i> Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi: 1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE <u>Obiettivo:</u> 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 e, ove possibile, verticali. <u>Finalità strategiche:</u> Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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. 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.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

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

Azione positiva 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità

	acquisita all'interno. <u>Azione positiva 1:</u> Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale sia femminile che maschile. <u>Azione positiva 2:</u> 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. <u>Azione positiva 3:</u> 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. <u>Soggetti e Uffici coinvolti:</u> Ufficio Personale. <u>A chi è rivolto:</u> a tutti i dipendenti. 4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE <u>Obiettivo:</u> Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. <u>Finalità strategica:</u> Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. <u>Azione positiva 1:</u> Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità. <u>Azione positiva 2:</u> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale. <u>A chi è rivolto:</u> A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore.
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.