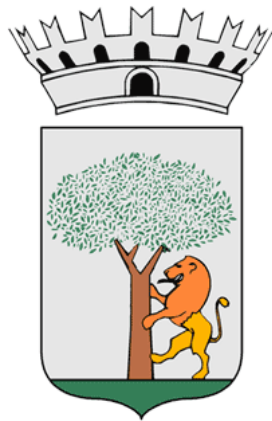

COMUNE DI NOCI

CITTÀ METROPOLITANA DI BARI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E SS.MM.II.

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Noci

Indirizzo: Via G. SANSONETTI 15

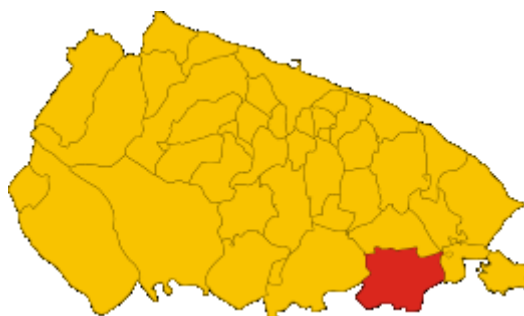
Codice fiscale/Partita IVA: 82001750726

Telefono: 0804948200

Sito internet: <https://www.comune.noci.ba.it/it>

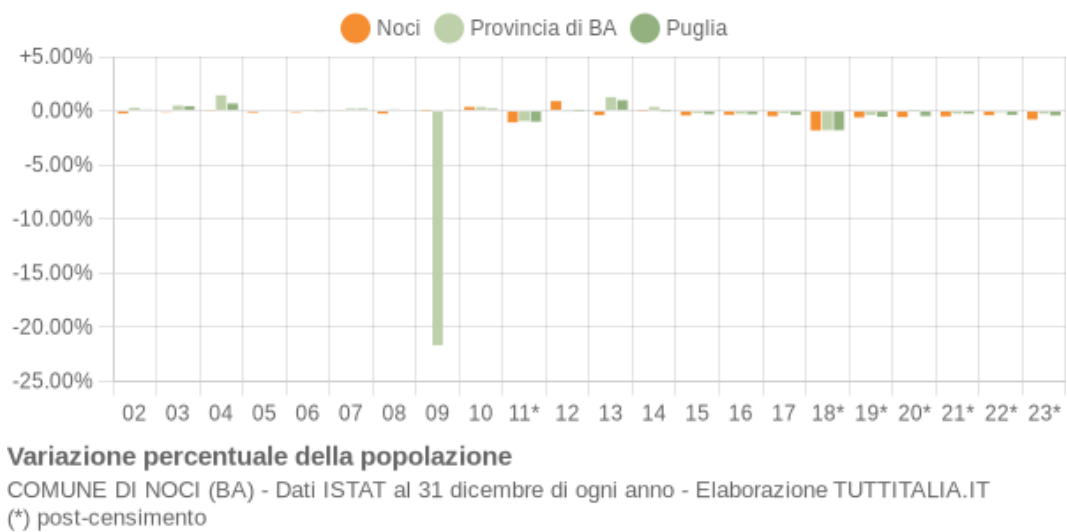
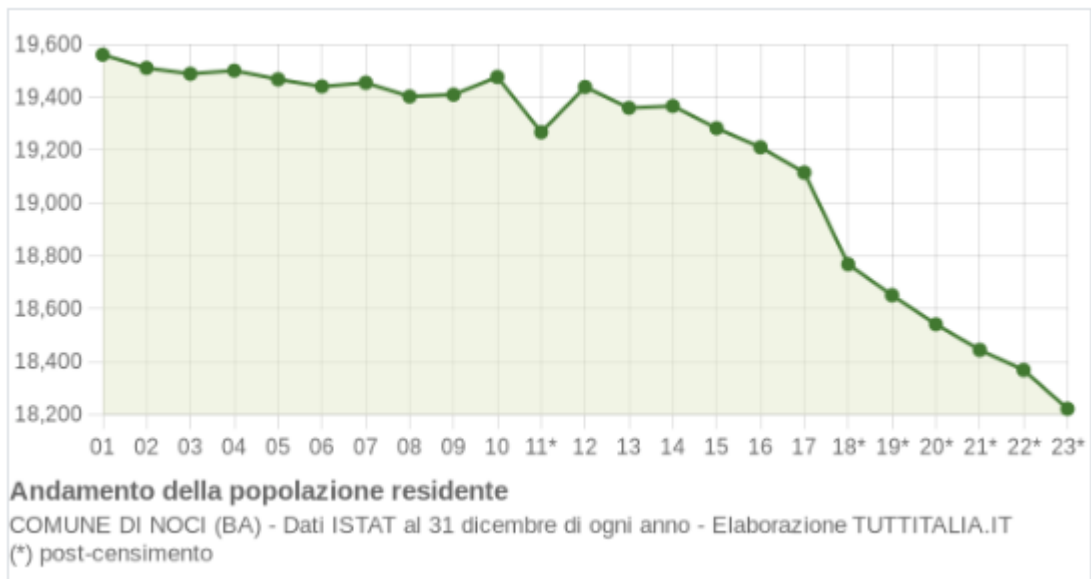
PEC: protocollo.comune.noci@pec.rupar.puglia.it

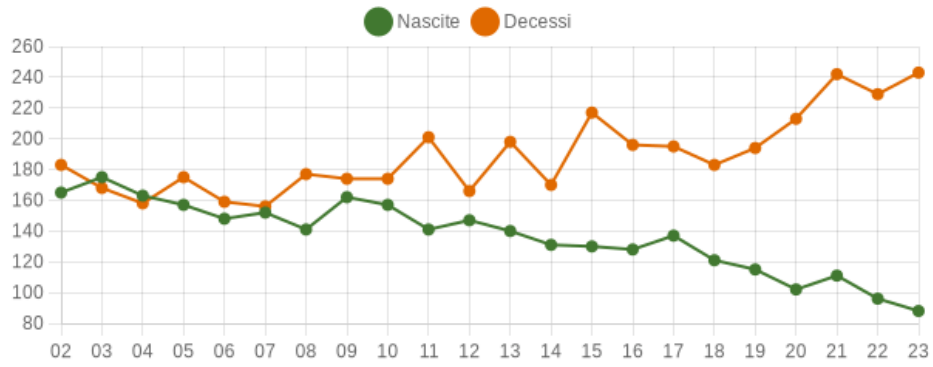
1.1 Dati relativi alla geo-localizzazione e al territorio dell'Ente:



Territorio	
Coordinate	 40°48'N 17°08'E
Altitudine	420 m s.l.m.
Superficie	148,2 km ²
Abitanti	18 667 ^[1] (31-8-2022)
Densità	125,96 ab./km ²
Frazioni	Lamadacqua, Monte Imperatore
Comuni confinanti	Putignano, Castellana Grotte, Gioia del Colle, Mottola (TA), Alberobello, Martina Franca (TA)

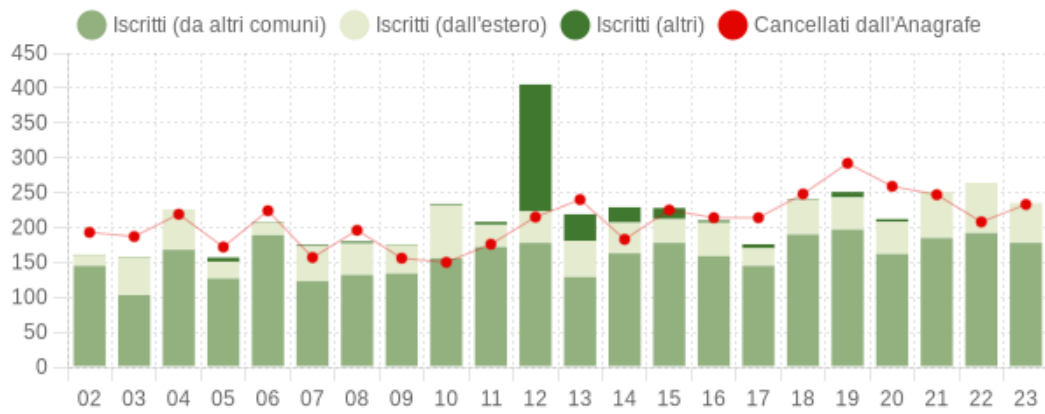
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:





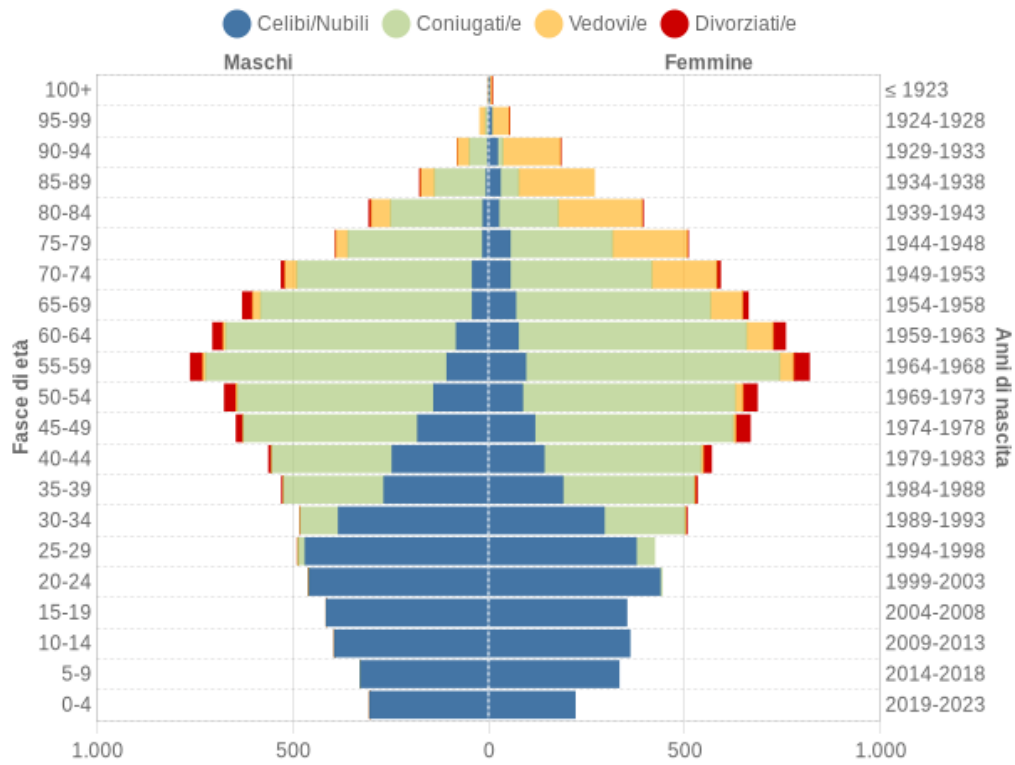
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



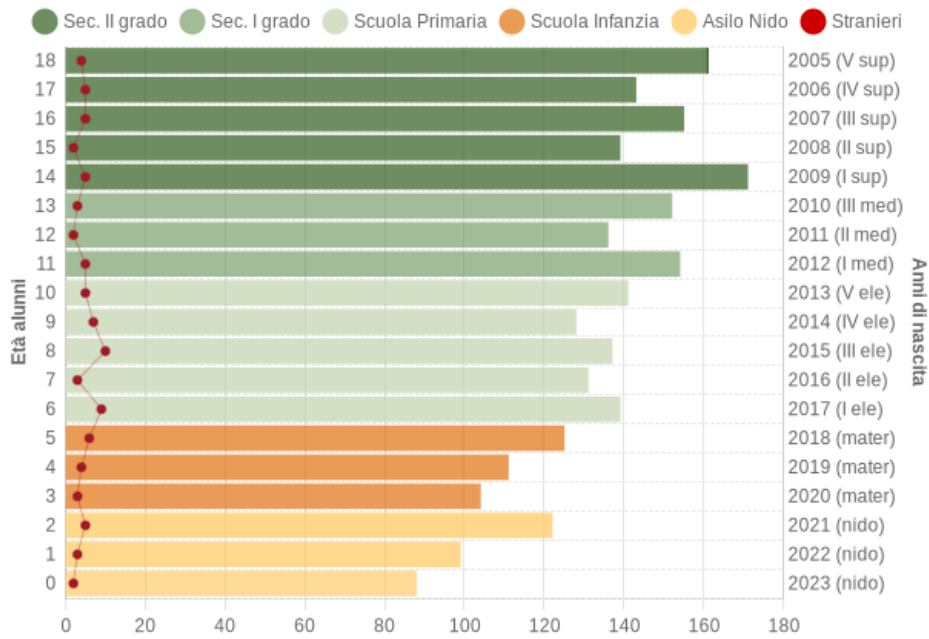
Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



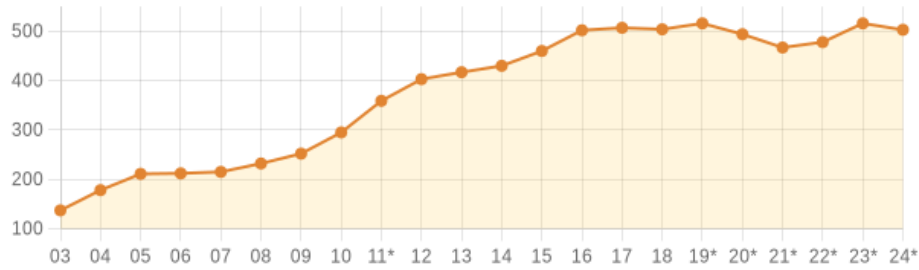
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



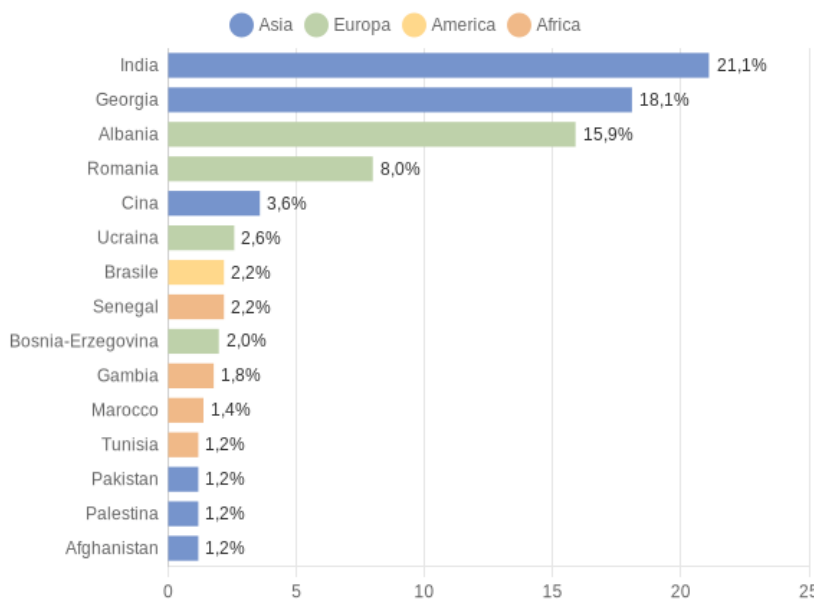
Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT (*) post-censimento



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI NOCI (BA) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D.Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del D.Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance (S.mi.Va.P.) vigente recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Estratto nota prot. n. 9141/2025 a firma del Segretario Generale:

Sottosezione 2.2 - Performance

Non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda alle indicazioni che saranno contenute in apposita deliberazione della Giunta Comunale da adottarsi tempestivamente, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 74/2017.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.LGS. 33/2013, integrati dal D.LGS. 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modofunzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare ea contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- e. Aggiornamento del Codice di Comportamento di Ente;
- f. Implementazione di canali di comunicazione riservati per le segnalazioni di whistleblowing;
- g. Verifica preventiva dei conflitti d'interessi, delle cause di incompatibilità e ineleggibilità;
- h. Applicazione delle previsioni di Pantouflage a seguito della cessazione dei rapporti di lavoro presso l'Ente;
- i. Rotazione e formazione del personale;

- j. Pubblicazione di tutta la documentazione prevista nella sezione del sito web dell'Ente Amministrazione Trasparente;
- k. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Estratto nota prot. n. 9141/2025 a firma del Segretario Generale:

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno 2025, in assenza delle fattispecie previste dall'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, l'Ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2024-2026, come riportate nella "Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza" con le seguenti specifiche:

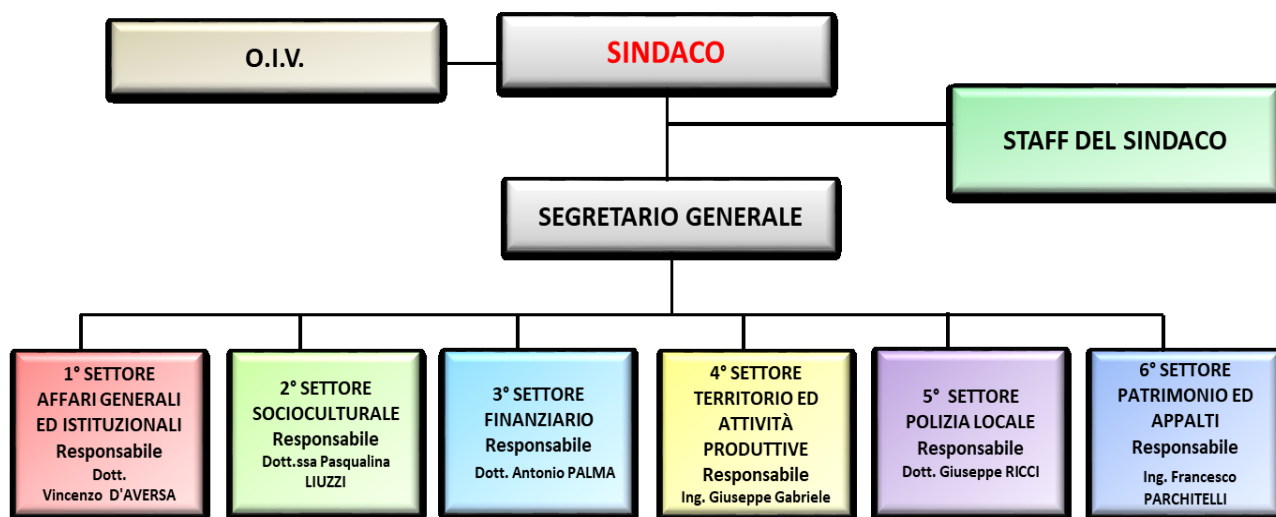
- a) l'Ente ha provveduto ad approvare ed a diffondere il nuovo Codice di comportamento integrativo dei dipendenti comunali, recependo le integrazioni e le modifiche al DPR 62/2013 dal DPR 13 giugno 2023, n. 81. Il nuovo Codice di comportamento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 04/12/2024, previo svolgimento della procedura aperta alla consultazione e previa acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione;
- b) la Sezione Trasparenza è stata implementata con le indicazioni contenute negli artt. 19, 23, 25 e 29 del D.Lgs. 36/2023, nonché delle indicazioni dell'ANAC riportate nell'aggiornamento al PNA 2022 per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (la n. 264) con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;
- c) si procederà all'attuazione degli obblighi di trasparenza sulla base dei nuovi schemi approvati dall'ANAC con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013" contenute nell'allegato 4 della medesima delibera. Infine, si dà atto che l'ANAC con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 ha pubblicato la versione definitiva, dopo la chiusura della consultazione pubblica avviata a fine dicembre, dell'aggiornamento la PNA 2022 per l'anno 2024. L'Ente provvederà ad adeguare la presente Sottosezione all'aggiornamento de quo.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell’Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l’assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L’attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell’Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 4 del 25/01/2023.



Struttura Organizzativa Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Dirigente/ Responsabile
Settore 1 – Affari Generali ed Istituzionali	<i>Segreteria Generale e Staff del Sindaco, Protocollo Generale, Ufficio del Personale, Servizi Demografici, Contenzioso, Economato e Provveditorato</i>	Dott. Vincenzo D'AVERSA
Settore 2 – Socioculturale	<i>Politiche sociali e Servizi alla persona, Politiche giovanili, Offerta formativa, Parità e pari opportunità, Mensa scolastica, Biblioteca comunale, Cultura/Tempo libero/Eventi/Turismo</i>	Dott.ssa Pasqualina LIUZZI
Settore 3 – Finanziario	<i>Economico Finanziario, Tributi, Processi informatici, digitalizzazione ed innovazione</i>	Dott. Antonio PALMA
Settore 4 – Territorio ed Attività Produttive	<i>Turismo/Marketing territoriale/Agricoltura, SUAP e Commercio, Urbanistica e SUE, Ambiente e verde/Arredo urbano/Protezione Civile/Randagismo, Espropriazioni, Demanio</i>	Ing. Giuseppe GABRIELE
Settore 5 – Polizia Locale	-	Dott. Giuseppe RICCI
Settore 6 – Patrimonio ed Appalti	<i>Opere pubbliche, Mobilità Urbana e Trasporti, Patrimonio, Manutenzioni, Pubblica Illuminazione, Servizi Cimiteriali, Società Partecipate</i>	Ing. Francesco PARCHITELLI

3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento della qualità dei sei servizi resi al cittadino.

Gli obiettivi del lavoro agile/da remoto:

1. il lavoro agile è volto a favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata;
2. promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici assegnati;
3. promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano e in particolare extra urbano in termini di volumi, percorrenza ed inquinamento.

Il Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto è stato approvato con delibera di Giunta n. 24 del 19/02/2024 in cui sono indicati i fattori abilitanti del lavoro agile e da remoto, i servizi che sono smartizzabili e gestibili da remoto, nonché i soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile e da remoto.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a soluzioni interne all'amministrazione; mobilità interna tra aree; meccanismi di progressione di carriera interni; riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; soluzioni esterne all'amministrazione; mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); ricorso a forme flessibili di lavoro; concorsi.
- formazione del personale

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	19.000	e
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	2.379.628,00 €	(a)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021 2022 2023	11.419.663,00 € 12.293.353,00 € 14.153.117,00 €	(l)
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		12.908,35 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	756.390,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		11.937.327,25 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 19,93%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	831.513,03 €
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	3.211.141,03 €
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	26,90%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	3.211.141,03 €

Risorse umane

Il quadro normativo alla base della programmazione dei fabbisogni di personale è stato oggetto di importanti modifiche finalizzate a sviluppare anche nella Pubblica Amministrazione una gestione dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, reclutamento e valorizzazione delle risorse umane. In modo particolare è cresciuta la consapevolezza che il capitale umano impiegato nelle amministrazioni pubbliche costituisce una delle risorse maggiormente importanti per il **Valore Pubblico**, inteso come l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo del proprio territorio.

Per questo motivo, molto probabilmente, il governo ha fatto dietrofront sul blocco del **turnover** per gli enti locali. **Comuni e province** potranno continuare ad assumere rimpiazzando al 100% il personale andato in pensione o cessato. Viene quindi meno una delle misure più discusse del disegno di legge di **bilancio** che limitava le capacità **assunzionali** degli enti con più di **20 dipendenti** in organico al **75%** delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Una misura apparsa subito in netta **controtendenza** con lo sforzo attuativo che le pubbliche amministrazioni stanno portando avanti sul **PNRR**.

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del D1 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi. Viene formalizzato per tutte le Pa che anche le assunzioni e le cessazioni per mobilità volontaria entrano nelle capacità assunzionali. È inoltre previsto che occorre dar corso alla mobilità volontaria prima dell'indizione di un nuovo concorso. Sono queste le principali novità di cui tenere conto da quest'anno.

La legge 207/2024 non prevede tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale: per le amministrazioni territoriali diverse da Regioni, Comuni, Province e Città metropolitane, quindi per le unioni, i consorzi, le Ipab, le comunità montane e gli enti regionali, il tetto è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni. Dallo scorso 1° gennaio si cominciano ad applicare due importanti novità. In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcd inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia.

Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 (del 2019 per le Province e le Città metropolitane) o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del D1 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità

assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Nella determinazione della spesa del personale e, quindi, delle capacità assunzionali si deve tenere conto degli effetti determinati dai rinnovi contrattuali, cioè dell'aumento della spesa del personale e, quindi, con la diminuzione delle capacità assunzionali.

Viene esteso anche alle Pa statali il superamento della neutralità della mobilità volontaria: le assunzioni effettuate utilizzando questo istituto entrano nel calcolo delle capacità assunzionali, quindi determinano la loro diminuzione in misura corrispondente. I trasferimenti in mobilità volontaria determinano un risparmio nella spesa del personale e, quindi, aumentano le capacità assunzionali. Ricordiamo che tanto le sezioni di controllo della Corte dei Conti quanto la circolare illustrativa della Funzione pubblica, della Ragioneria generale e del ministero dell'Interno riteneva che sulla base dell'articolo 33 del Dl 34/2019 l'inclusione fosse applicabile a regioni ed enti locali.

Dal 1° gennaio è infine tornato in vigore l'obbligo di ricorrere alla mobilità volontaria prima di effettuare un nuovo concorso o di scorrere graduatorie di altri enti o di utilizzare albi di idonei per assunzioni a tempo indeterminato, vincolo che è stato sospeso dalla legge n. 56/2019 fino allo scorso 31 dicembre.

La finanziaria 2025 prevede maggiori oneri per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il triennio 2022/2024, triennio 2025/2027 e triennio 2028/2030.

Nelle previsioni finanziarie della spesa di personale del bilancio 2025-2027 sono allocate le risorse per le esigenze connesse alle nuove assunzioni quantificate in euro 110.000,00.

DETTAGLIO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA - PROFILO	MODALITÀ RECLUTAMENTO	DECORRENZA
Istruttore amministrativo (ex cat. C)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Istruttore amministrativo-contabile (ex cat. C)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Operatore esperto (ex cat. B)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Istruttore amministrativo-contabile (ex cat. C)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Istruttore tecnico-geometra (ex cat. C)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Istruttore di Vigilanza (ex cat. C)	Mobilità Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025
Funzionario - Assistente sociale (ex cat. D)	Scorrimento graduatoria altri Enti	1° maggio 2025

ULTERIORI DELIBERAZIONI IN MATERIA DI PERSONALE

- **n. 1 Progressione verticale** dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione riservata al personale del Settore Polizia Locale

PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2025/2027

Premessa

La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi Settori.

Risorse per la formazione

Le risorse stanziare nel Bilancio 2025 per la formazione del personale ammontano complessivamente ad € 6.000,00.

Si prevede lo stanziamento della medesima somma anche per gli anni 2026 e 2027, salvo diverse disposizioni normative al riguardo.

Le risorse stanziare in bilancio sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Settore al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione di atto gestionale di impegno di spesa a cura del competente Funzionario.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

All'interno del presente documento si delinea la formazione e l'aggiornamento non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Nel concreto le azioni formative sono finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2025/2027 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implicano conoscenze e competenze nuove.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali (Regione Puglia), da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2025/2027 su tematiche specifiche dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla legge 190/2012 e ss.mm.ii.;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA o altri;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.ne Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di commercio /Suap;
- Aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- Aggiornamenti in materia di Edilizia, Urbanistica ed Ambiente;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei diversi servizi ed uffici;
- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Aggiornamenti in materia di notifiche e procedimenti del Servizio Polizia Locale per il personale addetto;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione (con utilizzo di graduatorie di altri Enti).

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rileva che l'assetto normativo comprende anche il contenuto dei vari decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art.1 co.63 della L. 190/2012, approvato con D.Lgs. n. 235/2012;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato il 15/02/2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art.1 della Legge N. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.
- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50 della Legge n. 190/2012 e di cui al D.Lgs. n. 39/2013;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle PP.AA.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato online sul sito dell'Ente in apposita sezione. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un eventuale ed adeguato aggiornamento annuale.

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

1. Quadro generale

Il presente Piano di azioni positive, in una visione di continuità programmatica e strategica, ha l'obiettivo di promuovere, nell'ambito del Comune di Noci, la concreta realizzazione delle pari opportunità tra i dipendenti, intesa come strumento finalizzato ad una migliore conciliazione vita-lavoro e ad un maggior benessere lavorativo.

Con la Direttiva n. 56 del 2006 il Parlamento e il Consiglio Europeo hanno evidenziato l'importanza che le pubbliche amministrazioni rivestono nello svolgere un compito propulsivo e propositivo ai fini dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Nel recepire la Direttiva anzidetta, il D.Lgs. n. 198/2006 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*) ha stabilito che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La mancata adozione del suddetto Piano impedisce l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 48 D.Lgs. N. 198/2006).

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 6 comma 1, ha stabilito che *"Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190."*

In attuazione dell'art. 6 del D. L. 80/2021, il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e sempre il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato, altresì, il Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (G.U. n. 209 del 07.09.2022).

Il PAP 2025-2027, pertanto, verrà inserito nel PIAO.

A ben vedere, la pianificazione delle azioni positive si prefigge lo scopo di porre in essere misure concrete volte a sostenere principi di cui trattasi, in particolare favorendo, ove sussista, il riequilibrio del divario fra i generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

Ne discende la fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle *performance* di qualsiasi tipo di organizzazione sia di carattere strategico che operativo.

2. Strumenti generali di attuazione del principio di pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e della lotta alle discriminazioni

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato diversi strumenti di attuazione nel testo del D.Lgs. n. 151/2001 e nel D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) che, all'art. 6 c. 3 prevede che *"gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli Enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti"*.

L'art. 3, c. 1 del D.Lgs. n. 150/2009 intitolato *"Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* stabilisce che *"la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"*.

3. Strumenti specifici adottati dal Comune di Noci (BA)

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità delle opportunità dei dipendenti.

Le azioni positive predisposte dal Comune di Noci si articolano come segue:

a. La Commissione Parità e Pari Opportunità

Con delibera consiliare n. 51 del 30 dicembre 2020 si è proceduto all'approvazione del Regolamento sul funzionamento della predetta Commissione.

La Commissione per la parità e le pari opportunità è istituita presso il Comune di Noci in attuazione del principio di parità sancito dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, dei principi sanciti dagli articoli 2, 3, 37, 51 della Costituzione Italiana, in conformità con i principi della Legge Regionale n. 7 dell'8 marzo 2007 e con quanto stabilito dallo Statuto del Comune di Noci.

La Commissione opera:

a) per rimuovere gli ostacoli che, di diritto e di fatto, costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei

confronti delle donne;

b) per la promozione e diffusione di una cultura delle Pari Opportunità tra tutti i membri della comunità democratica, tra soggetti "deboli" e "forti" nella società;

c) per favorire il riequilibrio delle rappresentanze di qualsiasi categoria sociale, senza discriminazione di genere e razza, in tutti i luoghi decisionali del territorio comunale;

d) per valorizzare le differenze di genere, età, cultura di provenienza, condizione fisica;

e) per tutelare la maternità e la salute della donna;

f) per contrastare ogni forma di violenza e discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere, età, razza, e condizione fisica.

Sulla base del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e della raccomandazione della Commissione Europea n. 951 del 22 giugno 2018, la Commissione promuove e favorisce azioni positive per raggiungere le suddette finalità.

La Commissione è un organismo permanente, consultivo e di proposta del Consiglio Comunale, relativamente alle questioni oggetto del presente Regolamento. Esercita le sue funzioni in piena autonomia, operando in un rapporto di collaborazione con il Consiglio Comunale e con l'Assessorato di riferimento; nello svolgimento delle sue funzioni coinvolge in una collaborazione partecipativa associazioni, movimenti attivi, organizzazioni territoriali, sindacali, delle categorie economiche ed imprenditoriali presenti nel territorio, delle istituzioni culturali, della Scuola e dell'Università.

La Commissione, per il perseguimento delle sue finalità ed in relazione all'attività degli organismi regionali, nazionali ed internazionali che si occupano di parità e di pari opportunità:

a) promuove indagini e ricerche sulle forme di discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere nel territorio comunale raccogliendo e diffondendo i risultati di tali indagini e ricerche e di ogni altra documentazione prodotta, anche attraverso l'organizzazione di incontri, convegni, seminari e pubblicazioni;

b) opera per garantire eque condizioni di accesso delle donne al mercato del lavoro, così come opportunità di formazione e di progressione professionale in ottemperanza alle normative nazionali e comunitarie;

c) sviluppa e promuove interventi nel mondo della Scuola, in collaborazione con le istituzioni preposte, per educare le nuove generazioni alla valorizzazione delle differenze, eliminando gli stereotipi sessisti presenti nella comunicazione scritta, orale e massmediale;

d) promuove l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze nell'attività e nella programmazione del Comune e formula indicazioni per la redazione dei documenti di programmazione dell'Ente in linea con i principi de "il Manifesto della Comunicazione non ostile";

e) promuove forme di solidarietà e di sostegno alle donne e a tutte le persone oggetto di molestie, mobbing e violenza e in situazione di emarginazione e di disagio sociale;

f) in collaborazione con l'assessorato alla socialità promuove iniziative dirette a favorire condizioni familiari di piena corresponsabilità della coppia, che consentano alle donne di rendere compatibile l'esperienza familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale;

g) favorisce l'informazione e la conoscenza relativa alla legislazione e a tutte le iniziative riguardanti le pari opportunità e la tutela e sostegno della maternità e paternità ai sensi dell'art. 51 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

h) programma un servizio gratuito di presenza presso il Comune al fine di assicurare la soddisfazione delle richieste e dei bisogni che a vario titolo cittadine e cittadini intendano sottoporre alla Commissione;

- i) promuove rapporti con enti ed organismi, privati ed istituzionali, al fine di individuare forme di collaborazione, di scambio e di coordinamento di iniziative e programmi comuni;
- j) promuove interventi tesi a creare memoria storica dei progetti e delle iniziative realizzati.

La Commissione, quando le sia richiesto dal Consiglio comunale, esprime il proprio parere consultivo su provvedimenti, programmi ed iniziative comunali che direttamente abbiano rilevanza per le pari opportunità; in tal caso, copia degli atti sui quali la Commissione deve esprimere parere è inviata d'ufficio a cura del responsabile di settore interessato alla Presidenza della Commissione, che si esprime entro 15 giorni.

La Commissione, in relazione all'attività degli organismi regionali, nazionali e comunitari che si occupano di parità e pari opportunità:

- a) valuta lo stato di attuazione nel Comune delle leggi statali, regionali ed internazionali nei riguardi della condizione femminile e della prevenzione della discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere;
- b) presenta proposte alla Commissione Regionale Pari Opportunità per l'adeguamento alla legislazione regionale in atto;
- c) promuove, sostiene e valorizza la presenza delle donne e di tutte le categorie discriminate nella vita politica e nelle istituzioni a tutti i livelli, da quello locale a quello nazionale ed europeo; promuove, altresì, iniziative che favoriscano la rimozione di ogni forma di discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere, rilevata e denunciata, in materia di lavoro e di impiego, in conformità a quanto stabilito dal decreto legislativo 216 del 2003 e dell'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori;
- d) sviluppa rapporti di collaborazione con gli organismi preposti alla realizzazione della parità e delle pari opportunità a livello comunale o di unione di comuni, regionale, nazionale ed internazionale.

Attualmente la Commissione non è stata rinnovata.

b. L'orario di lavoro

I dipendenti e le dipendenti hanno l'obbligo di eseguire il monte orario stabilito dai singoli contratti di lavoro, eventualmente personalizzando, con l'autorizzazione del Responsabile di Settore, gli orari di ingresso e uscita che sono, quindi, in linea di principio, connotati dalla flessibilità.

Infatti, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Comunale per la disciplina dell'orario di lavoro del Comune di Noci *"la flessibilità può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, per i minuti previsti, l'entrata mattutina o pomeridiana, senza diminuzione del debito orario giornaliero"*. Inoltre tale istituto ha trovato la piena e concreta applicazione con l'approvazione del contratto decentrato integrativo 2023-2025 che all'art. 15 disciplina le varie forme di flessibilità a beneficio dei dipendenti e delle dipendenti dell'Ente.

Questa possibilità è accordata proprio per consentire la conciliazione dei bisogni vita-lavoro e di fatto elimina gli ostacoli che alcuni dipendenti e alcune dipendenti avrebbero in quanto gravati da compiti di cura nei confronti dei propri familiari.

c. **L'organico del Comune di Noci, in un'ottica di genere, al 31.12.2024**

Nel Comune di Noci le posizioni apicali non sono in equilibrio di genere: l'Ufficio del Sindaco è rivestito da un uomo così come l'Ufficio del Segretario Generale.

Per quanto concerne, invece, la titolarità delle Elevate Qualificazioni, emerge una prevalenza della rappresentanza di genere maschile (5 su 6) per il fatto che non vi è ulteriore personale di genere femminile che presenti i requisiti di professionalità, esperienza e competenza, previsti dalla legge o dai regolamenti, per l'attribuzione delle medesime.

In riferimento al personale dipendente in servizio:

- Personale non titolare di E.Q.

Genere	Cat. D	%	Cat. C	%	Cat. B	%	Cat. A	%
Donne	2	22%	6	31%	0	-	1	20%
Uomini	7	78%	13	69%	4	100%	4	80%
Totale	9	100%	19	100%	4	100%	5	100%

- Personale titolare di E.Q.

Genere	E.Q.	%
Donne	1	17%
Uomini	5	83%
Totale	6	100%

4. Obiettivi raggiunti del piano precedente

Dal raffronto con la situazione di fatto, come cristallizzata nel 2024, emerge il raggiungimento di alcuni obiettivi contenuti nella programmazione precedente, relativa alle azioni positive anno 2024.

In particolare, si segnala l'ADESIONE ALL'EVENTO "LE DIFFERENZE CI UNISCONO" - organizzato dall'Associazione Sud Est Donne, ente capofila di Re.Sa. - rete di Salvataggio – con delibera giuntale n. 141/2024: Il progetto Re.Sa Rete di Salvataggio è finanziato da Fondazione con il Sud e promosso con Mixed Lgbqia+, CAV Ricopirsi, Coop. Soc., Società e Rinnovamento. L'obiettivo del progetto è di fornire nuovi servizi a sostegno di donne vittime di violenza e dei minori e persone Lgbtq+ discriminate rispetto all'identità di genere e all'orientamento sessuale, potenziando già quanto in essere e ampliando i territori di azione. L'Ambito territoriale di Putignano (Comune capofila) ha aderito al progetto M.O.N.D.I. (Modello di non discriminazione) in accordo con gli Ambiti di Taranto e Manduria e Sud Est donne e Hemes Academy. Associazioni e istituzioni si sono unite insieme in associazione temporanea di scopo (delibera di coordinamento istituzionale n. 4 del 27 gennaio 2022) per il progetto contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere, proposto da Arci mixed Lgbt e finanziato per un importo di quasi 89mila euro (decreto del presidente del Consiglio dei ministri n. 89/2021. In data 22.01.2024 il Comune di Noci ha dichiarato la propria adesione al partenariato di rete nelle seguenti modalità e azioni:

- autorizzazione alla destinazione di una ala dello spazio della struttura cohousing "Le Cefeidi", sita in Vico Silvio Pellico a Noci, alla realizzazione del cohousing "Arcobaleno" per l'accoglienza di persone della comunità Lgbtq vittime di discriminazione legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- autorizzazione ad accogliere presso gli spazi destinato al centro antiviolenza, lo sportello antidiscriminazione in orari e giorni stabiliti;
- promozione nel territorio di eventi di sensibilizzazione e di divulgazione dei servizi offerti dal centro antidiscriminazione dell'azione "Più Mondi" del suddetto progetto;
- promozione della partecipazione degli operatori dei servizi alle iniziative di formazione sul tema delle violenze e delle discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- potenziamento delle attività della rete locale antiviolenza integrandone scopi e azioni rispetto al target specifico delle persone vittime di violenze e discriminazioni in ragione di orientamento sessuale e identità di genere;
- collaborazione alla raccolta dei dati relativi alla diffusione del fenomeno nel territorio di Noci.

Tra le azioni del progetto Re.SA., la lotta alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere ha assunto un ruolo centrale e si concretizza sia attraverso un potenziamento delle attività di sensibilizzazione sia attraverso la sperimentazione del primo Cohousing Arcobaleno presente sul territorio di Noci.

5. Obiettivi programmatici

Il Comune di Noci nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla legislazione vigente e dallo Statuto del Comune di Noci, si prefigge di continuare a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi attraverso:

- l'adozione di iniziative di formazione rivolte a donne;
- la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;
- l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione;
- l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità.

Gli obiettivi e le azioni che l'Amministrazione si propone di continuare a perseguire nell'arco del triennio 2025-2027 sono:

Obiettivo 1 – Mantenere le percentuali della componente femminile per contribuire a realizzare gli obiettivi dell'Ente, anche e soprattutto nei ruoli apicali e organizzativi

Per la realizzazione dell'indicato obiettivo sarà necessario continuare a:

- **promuovere e sostenere i progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:**
 - valorizzare professionalmente per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sotto rappresentate;
 - rafforzare (empowerment) il ruolo delle donne, candidabili a ruoli di responsabilità;
 - consolidare moduli formativi/informativi sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc., per far circolare tra il personale i principi cardine in materia;
 - sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale;
- **intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale e, precisamente:**
 - esaminare, in ottica di genere, i sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi premianti ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori, e/o formulare proposte;
 - fornire opportunità di carriera e sviluppo delle professionalità, sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, incentivi e progressioni economiche;

- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere;
- predisporre dei bandi di reclutamento del personale, concorsi, in direzione del raggiungimento dell'equilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare, etc.

Obiettivo 2 – Continuare a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. Oltre a ciò, l'Ente cercherà di dare maggiore spazio al c.d. smart working adottando apposito strumento regolamentare, che disciplini organicamente la materia, sentite le OO.SS.

Infine, l'Ufficio Personale continuerà a favorire la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc....) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.

Obiettivo 3 – Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

Il Comune di Noci continuerà a promuovere, di concerto con il centro antiviolenza territoriale, una serie di azioni positive per la cooperazione tra le amministrazioni locali del territorio metropolitano per ottimizzare l'efficienza dei rispettivi uffici e servizi secondo criteri di efficacia, economicità, trasparenza, semplificazione e valorizzazione delle professionalità di dirigenti e dipendenti.

Nell'ottica di valorizzare le migliori professionalità dei dipendenti si cercherà di garantire:

- l'implementazione ed aggiornamento del sito per la divulgazione dell'attività della Commissione di Parità e Pari Opportunità;
- la pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;
- la realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità.

Obiettivo 4 – Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità

L'ente provvederà a promuovere iniziative per la condivisione e il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche e delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità e antidiscriminazioni.

Obiettivo 5 – Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale

Le azioni previste sono:

- analisi del contesto normativo e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e Pari Opportunità in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing;
- individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora;
- predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo, alla prevenzione del mobbing e alla gestione dello stress correlato;
- formazione per i responsabili sul benessere organizzativo;
- analisi comparativa delle esperienze maturate in altre organizzazioni pubbliche locali in materia di benessere di chi lavora, finalizzata ad individuare soluzioni organizzative per la prevenzione del disagio lavorativo, delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica;
- promozione/adesione ad iniziative per la prevenzione ed informazione sulla salute delle/dei dipendenti per il coinvolgimento del terzo Settore;
- studio di fattibilità e elaborazione di proposte per l'attivazione di uno Sportello dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie, anche mediante convenzioni con associazioni, terzi, etc.

6. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune di Noci potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, e, inoltre, si attiverà per reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario.

7. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025/2027, fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo, stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.