



COMUNE DI BERZO SAN FERMO
PROVINCIA DI BERGAMO

Via Mons. Trapletti n. 15 – 24060
Tel. 035/821122 – Fax 035/821442
P.I. e C.F. 00566590162

ORIGINALE

DELIBERAZIONE N. 16

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 2026

L'anno **DUEMILA VENTI QUATTRO** addì **NOVE** del mese di **APRILE** alle ore 19:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

TRAPLETTI LUCIANO	SINDACO	Presente
MICHELI DANIELE	VICESINDACO	Presente
TRAPLETTI MARISCKA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 3
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. PANTO' DR. NUNZIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. TRAPLETTI LUCIANO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;
- con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- a regime (anno 2023), il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (d.m. 132/2022, art. 8, comma 2);
- il termine per l'approvazione del bilancio 2024/2026 è stato prorogato al 15.03.2024 e di conseguenza il PIAO 2024/2026 dovrà essere approvato entro il 15.04.2024.

VISTO, in particolare, l'articolo 6, del d.m. 132/2022, rubricato “*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;

RILEVATO che questo ente, alla data del 31 dicembre 2023, contava nel suo organico n. 1 dipendenti a tempo indeterminato (PNA 2022-2024, Paragrafo 10.1.1);

VALUTATO che sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2024/2026 ha, necessariamente, il compito principale di assemblare e inglobare i principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare, sin dai primi mesi dell'anno, le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

VERIFICATA la competenza della giunta per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. 132/2022;

DATO atto che il PIAO deve essere pubblicato nel sito *web* dell'ente nella sezione *Amministrazione trasparente* e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all'articolo 7, del d.m. 132/2022

DATO ATTO che all'interno del PIAO è contenuta altresì la sezione relativa al Piano Azioni Positive 2024/2026;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il vigente statuto comunale;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, ex art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile, ex art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000;

ACQUISITO altresì il parere del revisore unico dei conti in merito al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Sezione 3: Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) rubricato al protocollo dell'ente n. 1434 del 08.04.2024;

RITENUTO, di approvare, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, nel testo allegato;

Con voti favorevoli;

DELIBERA

1. Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026, come da allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. Di dare atto che dall'adozione del PIAO non derivano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio comunale;
4. Di dare mandato al competente ufficio di provvedere, in modo tempestivo, alla pubblicazione del PIAO nel sito *web* dell'ente e nel portale del Dipartimento della Funzione pubblica.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile in virtù dell'urgenza ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs 267/2000.

PARERI ED ATTESTAZIONE

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, attestando la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
PANTO' DR. NUNZIO

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, attestando la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
PANTO' DR. NUNZIO

IL SINDACO
TRAPLETTI LUCIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTO' DR. NUNZIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione:

- viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.
- viene oggi trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Addì, . .

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTO' DR. NUNZIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che il presente provvedimento è divenuto esecutivo ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTO' DR. NUNZIO

SOTTOSEZIONE 3.4 - PIAO 2024-2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(art.48 del D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

1. PREMESSA

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

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della L. 28 novembre 2005 n.246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo donna nel lavoro”*. La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, specifica le finalità e le linee di perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. A questa si aggiunge e si sostituisce la direttiva ministeriale 29 giugno 2019 n.2 con la quale vengono definite le linee di indirizzo rivolte alle pubbliche amministrazioni in materia della promozione della parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile dei luoghi di vertice.

Il presente Piano, di durata triennale (2024 – 2026), è parte integrante del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), sezione 3 – Organizzazione capitale umano e verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell’Ente nella sezione *“Amministrazione trasparente”*.

1. ANALISI DATI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n. 1 ¹
DONNE	n. 0
UOMINI	n. 1

¹ Il dato NON include anche il segretario comunale, quest’ultimo attualmente a scavalco

2. OBIETTIVI ED AZIONI

Il piano triennale delle azioni positive 2024-2026 si propone i seguenti obiettivi e azioni. Le misure di intervento sono state individuate tenendo conto delle caratteristiche di contesto e della specifica realtà organizzativa e del personale in servizio presentata nel paragrafo precedente.

3.1 POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Obiettivo: rimuovere i fattori che ostacolano la presenza equilibrata di genere e le pari opportunità nell'assegnazione

degli incarichi e dei relativi emolumenti.

Azioni:

a) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Indicatore 1: stabilire requisiti non discriminatori nei bandi/avvisi di reclutamento.

Valore atteso 100%

Settore competente: servizio personale

Beneficiari: partecipanti ai concorsi e selezioni.

b) Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Indicatore 1: avvisi controllati/avvisi di reclutamento.

Valore atteso 100%

Settore competente: servizio personale

Beneficiari: partecipanti ai concorsi e selezioni.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: attuare un'organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione, e favoriscano la migliore conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita.

Azioni:

a) Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari, così da potere favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Indicatore n. 1: n. dipendenti autorizzati a forme flessibili di lavoro sul totale dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Valore atteso: percentuale di dipendenti autorizzati sul numero dei richiedenti 80%

Settore responsabile: Attori coinvolti: responsabili di settore e segretario comunale

Beneficiari: tutto il personale con particolare riferimento a quanti impegnati nella cura dei familiari.

b) 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.

Indicatore n.1: n. di dipendenti rientrati dopo lungo periodo che hanno chiesto agevolazioni nella fruizione delle ferie rispetto al totale dei dipendenti rientrati dopo lungo periodo.

Valore atteso: 100%

Settore responsabile: responsabili di settore

Beneficiari: tutto il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza.

Spesa: nei limiti dello stanziamento del capitolo dedicato alla formazione.

3. PUBBLICITA' DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "Altri contenuti".

Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.