



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

n.150
12/07/2023

oggetto: deliberazione di Giunta comunale n.60/2023 - P.I.A.O. 2023 - integrazioni e modificazioni.

L'anno duemilaventitreé, il giorno dodici del mese di Luglio, convocata per le ore 12:05 e seguenti, in Canosa di Puglia, nella sede municipale, previo avviso del Sig. SINDACO, a partire dalle ore 12:32 si è riunita la Giunta Comunale. Al momento della votazione risultano presenti i Signori:

Componente	Qualifica	Presenza
MALCANGIO VITO	Sindaco	No
LOVINO FEDELE	Vice Sindaco	Si
PETRONI MARIA ANGELA	Assessore	Si
SACCINTO LUCIA MARIACRISTINA	Assessore	Si
DI NUNNO SAVERIO	Assessore	No
CRISTIANI ANTONIETTA	Assessore	Si
DI PALMA NICOLA	Assessore	Si
SANTANGELO LUIGI	Assessore	Si

Il Segretario Generale Dott. Giulio Rutigliano assiste alla seduta.

Il Sindaco propone l'approvazione delle modificazioni e integrazioni al P.I.A.O. 2023.

Testo istruito a cura del Segretario Generale, in assenza di patenti situazioni di conflitto di interessi ex art.6 bis della legge 241/1990, come introdotto dalla legge n.190/2012.

la Giunta Comunale

.PREMESSO

.che, per consentire il conseguimento degli obiettivi strategici di mandato e annuali, si presenta necessario apportare al P.I.A.O. 2023 di cui alla propria deliberazione n.60/2023 alcune modificazioni e, in particolare:

.l'integrazione del Piano Azioni Positive con l'aggiornamento 2023-2025 – sezione 02.02.02;

.la modulazione del piano annuale del fabbisogno del Personale – sezione 03.03.01;

.che l'aggiornamento dei limiti di spesa per l'assunzione di nuovo Personale, di cui al D.P.C.M. 17.marzo.2022, è stato effettuato con determinazione r.g. n.995/2023.maggio.30;

DATO ATTO

- che è stato acquisito il parere dell'O.I.V. al Protocollo comunale n.25425/2023;

- che è stato acquisito il parere dell'O.d.R. al Protocollo comunale n.25686/2023;

ACQUISITI sulla proposta dai Dirigenti, nell'ambito della loro competenza, ai sensi del D.LgsL. n.267/2000, art.49, i pareri favorevoli o di non rilevanza, come da allegati e che qui si intendono inseriti;

SPECIFICATO che il parere di regolarità contabile eventualmente espresso attesta, anche, le verifiche ex art. 153 del Decreto Legislativo n.267/2000;

con voti favorevoli unanimi espressi nei consueti modi palesi,

D E L I B E R A

1. di inserire il preambolo nel presente deliberato perché ne faccia parte integrante;
2. di apportare al P.I.A.O. 2023 di cui alla propria deliberazione n.60/2023 alcune modificazioni e, in particolare:
 - 2.a. l'integrazione del Piano Azioni Positive con l'aggiornamento 2023-2025 - sezione 02.02.02, come da allegato "A", che sostituisce il precedente P.A.P. 2022-2024;
 3. la modulazione del piano annuale del fabbisogno del Personale- sezione 03.03.01, come da allegato "B";
 4. di dare atto
 - 4.a. che le sezioni oggi approvate vanno a sostituire le corrispondenti sezioni di cui al P.I.A.O. oggetto della propria, citata deliberazione n.60/2023;
 - 4.b. che, in caso di contrasto con i restanti elementi del P.I.A.O., esso deve essere risolto e/o interpretato in senso conforme alle modificazioni oggi deliberate;
 - 4.c. che l'approvazione del testo organico del P.I.A.O. verrà effettuato con successivo provvedimento;
 5. di comunicare il presente provvedimento, a cura dell'Ufficio SEGRETERIA, a:
 - 5.a. Dirigenti comunali;
 - 5.b. O.I.V.
 - 5.c. Segretario Generale, per l'eventuale azione di coordinamento.

Indi, al fine di prevenire il rischio di mancato rispetto dei termini previsti nelle sezioni di cui al dispositivo, con voti favorevoli unanimi espressi nei consueti modi palesi in separata, successiva votazione

delibera

di dichiarare il provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi del D.LgsL n.267/2000, art.134, comma 4.

Letto, approvato e sottoscritto:

il Segretario Generale

il Vice Sindaco

Dott. Giulio Rutigliano

Fedele Lovino



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

.Provincia Barletta – Andria - Trani

.PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs. 267/2000 si esprime parere di regolarità tecnica Parere Favorevole relativamente alla proposta di deliberazione n. 177 del 05/07/2023 proposta del settore AREA DI SEGRETERIA: CONTENZ E LEGALE, GIUD DI PACE, SEGRETERIA, ASSIST ORGANI ISTITUZ, PUBBLICAZ ONLINE, COMUNICAZ ISTITUZIONALE, PROGR INFORMATICA E TECNOLOGICA, STATISTICA, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, SERVIZI DEMOGRAFICI, CONTRATTI.

Canosa di Puglia, **05/07/2023**

Segretario Generale
Rutigliano Giulio / InfoCamere

S.C.p.A.



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia Barletta – Andria - Trani

SETTORE FINANZE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto, in qualità di responsabile dei Servizi Finanziari, esaminata la Proposta di Deliberazione n. 177 del 05/07/2023 con Oggetto **deliberazione di Giunta comunale n.60/2023 - P.I.A.O. 2023 - integrazioni e modificazioni.**, proposta dal settore AREA DI SEGRETERIA: CONTENZ E LEGALE, GIUD DI PACE, SEGRETERIA, ASSIST ORGANI ISTITUZ, PUBBLICAZ ONLINE, COMUNICAZ ISTITUZIONALE, PROGR INFORMATICA E TECNOLOGICA, STATISTICA, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, SERVIZI DEMOGRAFICI, CONTRATTI vi appone il parere Parere Favorevole di regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000 con riferimento ai capitoli ed agli articoli sottoindicati:

N.	Anno	Importo	Cap.	Art.	Descrizione	SIOPE	CIG	Note

Canosa di Puglia, 05/07/2023

Il Dirigente

MAURIZIO LACALAMITA / ArubaPEC

S.p.A.



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

.Provincia Barletta – Andria - Trani

PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

Con la presente si attesta che la Deliberazione di Giunta n. 150 del 12/07/2023, così come risulta dagli atti d'ufficio è in pubblicazione all'Albo on-line del Comune di Canosa di Puglia per quindici giorni consecutivi dal 13/07/2023 al 28/07/2023 ex art. 124 – comma 1 – D.Lgs. n. 267/2000.

Che la stessa è stata resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – D.Lgs. n. 267/2000

Dal Palazzo di Città, li 13/07/2023

SEGRETERIA GENERALE
L'Istruttore Amministrativo
GIACOMA DI PALO / ArubaPEC S.p.A.



CITTÀ DI CANOSA DI PUGLIA
Provincia di Barletta-Andria-Trani

REVISORI DEI CONTI

AL SIG SINDACO
AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
AL SEGRETARIO GENERALE
AL DIRIGENTE II SETTORE FINANZE

VERBALE N. 34 del 27/06/2023

L'anno 2023 il giorno 27 del mese di giugno alle ore 12:30, dalle proprie sedi, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Canosa di Puglia, nelle persone dei signori:

- dott. Luigi Roccotelli, Presidente;
- dott. Pasquale Cataldi, Componente;
- dott. Giuseppe Semeraro, Componente;

per esprimere il proprio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 26.06.2023 pervenuta a mezzo PEC dal Responsabile del Settore Finanziario Dott. Maurizio Lacalamita in data 26 giugno 2023, e avente ad oggetto: **"Approvazione VI variazione d'urgenza al Bilancio di Previsione 2023-2025 ai sensi dell'art. 175 c. 4 del D. Lgs 267/2000"**.

Esaminato il contenuto della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 26 giugno 2023 e gli allegati a corredo;

Rilevato che la variazione proposta con la deliberazione è comprensiva della proposta di integrazione/modifica del PIAO sottosezione 03.03.01 come riportato nell'apposita nota in data odierna del Dirigente del Settore II Dott. Maurizio Lacalamita dalla cui relazione allegata si evincono i motivi per cui si rende necessario procedere e che questo organo ritiene di condividere al fine di procedere con le innovazioni necessarie anche in termini di personale;

Rilevato che con determinazione n. 995 del 30.05.2023 il Dirigente del Settore Personale Dott. Maurizio Lacalamita ha proceduto alla determinazione del limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 Anno 2023;

IL COLLEGIO

esprime

ai sensi dell'art. 239 del TUEL **parere favorevole** sulla proposta di integrazione/modifica del Piano Integrativo di Attività e Organizzazione 2023 sottosezione 03.03.01 ed

a s s e v e r a

il mantenimento dell'equilibrio finanziario pluriennale di bilancio 2023/2025;

Rilevato che la variazione proposta è supportata dalla documentazione relativa alle richieste formulate dai responsabili dei diversi settori che ne dimostra e giustifica l'urgenza di adozione del provvedimento soprattutto per l'accelerazione dei procedimenti collegati al PNRR ed i relativi dati contabili si riepilogano nei seguenti prospetti:

2023	COMPETENZA		
VARIAZIONI	IN AUMENTO	IN DIMINUZIONE	DIFFERENZA
ENTRATE	1.530.761,26	17.142,86	1.513.619,10
USCITE	1.586.266,31	72.647,21	1.513.619,10

2024	COMPETENZA		
VARIAZIONI	IN AUMENTO	IN DIMINUZIONE	DIFFERENZA
ENTRATE	630.000,00	149.984,20	480.015,80
USCITE	1.000.541,74	520.525,94	480.015,80

2025	COMPETENZA		
VARIAZIONI	IN AUMENTO	IN DIMINUZIONE	DIFFERENZA
ENTRATE	475.000,00	0,00	475.000,00
USCITE	834.450,58	359.450,58	475.000,00

Rilevato che con la variazione proposta viene assicurato il permanere e l'invarianza degli equilibri generali di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica;

Considerato che la proposta di deliberazione di Giunta Comunale riguarda la modifica di un atto di programmazione ed il comma 1.lett. b) punto 1 dell'art. 239 del TUEL prevede che l'organo di revisione rilasci parere in materia di "strumenti di programmazione economico-finanziaria";

Preso atto delle informazioni ricevute dal Dirigente Settore Finanziario Dott. Maurizio Lacalamita che ha fornito ulteriore documentazione a supporto;

Rilevato che sulla proposta di deliberazione in oggetto, il Dirigente del II Settore (PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RENDICONTAZIONE, TRIBUTI E PERSONALE), Dott. Maurizio Lacalamita, ha espresso il parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, precisando che lo stesso si intende espresso anche ai sensi delle verifiche previste a suo carico dall'art. 153 del D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto;

Visto il Regolamento di Contabilità;

esprime

ai sensi dell'art. 239 del TUEL **parere favorevole** sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 26/06/2023 avente ad oggetto: "**Approvazione VI variazione d'urgenza al Bilancio di Previsione 2023-2025 ai sensi dell'art. 175 c. 4 del D. Lgs 267/2000**", rilevandone la congruità dimostrata dai dati contenuti nella documentazione fornita, precisando che il presente parere viene reso in vista della ratifica della variazione in oggetto da parte del Consiglio Comunale da eseguire nei termini previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Alle ore 14,00 la seduta è tolta.

L'Organo di Revisione

Dott. Luigi Roccatelli

Dott. Pasquale Cataldi

Dott. Giuseppe Semeraro

02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e GenderequalityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniungi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

• adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

• informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Sono misure che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta proponendo soluzioni.

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 dell’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 della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.”

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 nei luoghi di vertice.

Il Comune di Canosa di Puglia, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo e consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato, e già approvato con Deliberazione di G.C. n. 172 del 07/10/2021, quanto di seguito esposto con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive o GenderequalityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere), che integra l'atto deliberativo n. 172 di cui innanzi

che ha già acquisito tutti i pareri richiesti dalle vigenti norme. Inoltre il Comune di Canosa di Puglia ha predisposto il nuovo Piano Azioni Positive 2023-2025 ottenendo il parere favorevole della Consigliera Pari Opportunità della Provincia Bat e della RSU del Comune di Canosa di Puglia inserendo obiettivi che di seguito si riportano.

Il nuovo Piano è composto da 6 articoli che di seguito si riportano integralmente:

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende continuare a realizzare un piano di azioni positive già avviato teso a:

- **Obiettivo 1**-----Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2**-----Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3**-----Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4**-----Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5**-----Benessere Organizzativo

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

1) Nell'interesse dell'Amministrazione Comunale è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive

Inoltre, il Comune di Canosa di Puglia si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2) Il Comitato Unico di Garanzia, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità.
- b) assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 4) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canosa di Puglia valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4
Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

- 1) I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- 2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante

Nel prossimo triennio come proposto nel precedente documento, si rileva la necessità di sviluppare una nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in uno scenario nel quale il processo di digitalizzazione è ormai centrale e le skill sono sempre più preziose. Si richiede quindi all'Amministrazione di implementare l'obiettivo 4 relativa alla formazione del personale di ulteriori contenuti sul digitale allo scopo di facilitarne l'utilizzo di nuove tecnologie finalizzate alla lavoro e colmare il gap di competenze informatiche (**differenza tra il livello di competenza corrente di un dipendente e il livello di competenza richiesto in base al ruolo**) che inevitabilmente incorre fra il personale più giovane rispetto a quello più maturo. Per le restanti aree di intervento si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le stesse proponendo quindi alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Canosa di Puglia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione”.
2. Il Comune di Canosa di Puglia continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e

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.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente dovrà assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Ambito di azione: benessere organizzativo (OBIETTIVO 5)

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Nel prossimo triennio si procederà a somministrare un questionario sul benessere lavorativo a tutto il personale dipendente del Comune il cui si rilevi gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri .

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Canosa di Puglia. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

IL PERSONALE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Al 01 febbraio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

SEGRETARIO GENERALE	TOTALE	UOMINI	DONNE
	1	1	-

DIPENDENTI	TOTALE	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	1	-
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (compreso dirigente a scavalco)	2	1	1
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	74	48	26
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	-	-	-
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO (STAFF)	2	1	1

Il quadro qui riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non inferiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006.

A tale riguardo va sottolineato, poi, che la maggior presenza di lavoratori di sesso maschile sul totale dei dipendenti assegnati viene registrata soprattutto nell'Area della Polizia Municipale, nell'ambito del quale la componente femminile è del tutto residuale.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 01.01.2023

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZIO IN STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE: Struttura interna di Audit (S.I.C.) per i controlli interni. Servizio AA. GG. e Presidenza del Consiglio; Servizio Gabinetto, Servizio AVVOCATURA (Contenzioso e Legale).	-	2	2
AREA AMMINISTRATIVA	21	12	32
AREA FINANZIARIA	4	4	8
AREA SVILUPPO E GOVERNO DEL TERRITORIO- SUE	1	1	2
AREA TECNICA TUTELA DEL PAESAGGIO E LL.PP. – SUAP	7	2	9
AREA POLIZIA MUNICIPALE	16	2	18
SERVIZIO AUTONOMO LEGALE E CONTENZIOSO	-	2	2
UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE	1	1	2
UFFICIO STAFF ART. 90	1	1	2
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	-	1
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	2	-	2
TOTALE	54	27	81
CATEGORIA	Uomini	Donne	
A	6	-	
B	8	3	
C	30	16	
D	6	7	

Dirigenti	3	-
Personale a tempo determinato compreso Staff ex art. 90/267	1	1
TOTALE	54	27

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	30	16	46
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	3	11
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	-	4
Posti di ruolo a tempo parziale	2	-	-

L'età media dei dipendenti è di anni 55 (52 per le donne e 58 per gli uomini).

Il Segretario Generale è di sesso maschile.

I Dirigenti sono, alla data sopra indicata, 2 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

I titolari di posizione organizzativa sono attualmente n.6 di cui n. ro 3 donne.

Relativamente agli Obiettivi, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ha espresso il seguente parere: **FAVOREVOLE**.

Relativamente agli Obiettivi di genere innanzi indicati, la Consigliera di Parità della Regione Puglia ha espresso il seguente parere: **FAVOREVOLE**

Anche la R.S.U. dell'Ente ha espresso parere positivo con nota del 06.06.2023, prot. n.21616.

Infine, coerentemente con quanto richiamato nelle Linee Guida, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione con i valori di Baseline e di Target al momento non ancora individuati. Per favorire l'esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi similari si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO 2024 – 2026.

INDICATORE	Baseline	Target
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico		
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)		
% donne vs % uomini titolari di part-time		
INDICATORE	Baseline	Target
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medi giorni fruitti su base annuale		
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale		
n° medio di giorni di congedo parentale fruitti su base annuale dalle donne vs n° medio fruitti dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)		
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruitti da donne e da uomini su base annuale		
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)		
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.		

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze. La programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente prevedendo variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscono sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Canosa di Puglia ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Alla luce delle suddette esigenze e in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione, il Comune di Canosa di Puglia ha ricalcolato le capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato con Determinazione Dirigenziale n. 995 del 30 maggio 2023 e di seguito vengono riportate le esigenze del fabbisogno del personale aggiornate 2023-2025 anche alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2023-2025, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante ed in quelle seguenti.

Posti in dotazione al 01/01/2023

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Dotazione al 1/1/2023	Cessazioni 2023- 2025	Assunzioni 2023- 2025	Dotazione a Regime 2025
Dir.	Dirigente	1	-	1	2
Dir.	Dirigente a tempo determinato e/o parziale	2	2	2	2
D3	Funzionario Amministrativo Avvocato	1	-	-	1
D3	Funzionario Amministrativo	-	-	-	-
D3	Funzionario Contabile	1	-	-	1
D3	Funzionario Tecnico	2	-	-	2
D3	Funzionario P.M.	-	-	-	-
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	-	-	2
D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	-	-	1
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	-	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
D1	Specialisti di Vigilanza di P.M	1	1	1	1
D1	Assistente Sociale	2	-	-	2
C	Agente P.M.	18	3	-	15
C	Istruttore Tecnico Geometra	3	1	-	2
C	Istruttore Contabile	6	1	-	5
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	-	-	1
C	Istruttore Amministrativo	18	4	-	14
B3	Addetto Registrazione Dati	1	-	-	1
B3	Autista Scuola Bus	3	1	-	2
B3	Addetto Contabile	1	1	-	0
B1	Esecutore Centralinista	1	-	-	1
B1	Esecutore Amministrativo	5	1	-	4
B1	Esecutore Messi Notificatore	-	.	1	1
A	Operatore Manutentore	3	-	-	3
A	Operatore Giardiniere	2	-	-	2
A	Operatore Servizi Generali	1	-	-	1
Totale		79	15	5	69

Posti in dotazione al 01/01/2023 – Tabella aggiornata Giugno 2023

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Dotazione al 1/1/2023	Cessazioni 2023- 2025	Assunzioni 2023- 2025	Dotazione a Regime 2025
Dir.	Dirigente	1	-	1	2
Dir.	Dirigente a tempo determinato e/o parziale	2	2	2	2
D3	Funzionario Amministrativo Avvocato	1	-	-	1
D3	Funzionario Amministrativo	-	-	-	-
D3	Funzionario Contabile	1	-	-	1
D3	Funzionario Tecnico	2	-	-	2
D3	Funzionario P.M.	-	-	-	-
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	-	-	2
D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	-	-	1
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	1	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
D1	Specialisti di Vigilanza di P.M	1	1	1	1
D1	Assistente Sociale	2	-	-	2
C	Agente P.M.	18	3	2	15
C	Istruttore Tecnico Geometra	3	1	1	3
C	Istruttore Contabile	6	2	-	4
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	1	1
C	Istruttore Amministrativo	18	4	-	14
B3	Addetto Registrazione Dati	1	-	-	1
B3	Autista Scuola Bus	3	1	-	2
B3	Addetto Contabile	1	1	-	0
B1	Esecutore Centralinista	1	-	-	1
B1	Esecutore Amministrativo	5	1	-	4
B1	Esecutore Messi Notificatore	-	.	1	1
A	Operatore Manutentore	3	-	-	3
A	Operatore Giardiniere	2	-	-	2
A	Operatore Servizi Generali	1	-	-	1
Totale		79	18	10	71

Ciò rilevato, l'Ente, facendo seguito alla formulazione della Programmazione del fabbisogno del personale già approvato con il precedente PIAO (Delibera di Giunta 60 del 30 marzo 2023) con il presente Piano delibera di:

- riprogrammare le assunzioni nel triennio 2023 – 2025 così come di seguito riportato:

Piano Occupazionale Anno 2023

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale	Previsione Assunzione
Dirigente II° Settore		1	Concorso Pubblico	(assunzione effettuata ad Aprile 2023)
Dirigente I° Settore		1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art. 14 CCNL 22/01/2004	Scavalco in essere
Dirigente Polizia Locale		1	Incarico 110, comma 1, D. Lgs 267/2000	(assunzione in essere)
Dirigente III° Settore		1	Incarico 110, comma 1, D. Lgs 267/2000	(assunzione in essere in scadenza nel secondo)
Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza di PM	D1	1	Concorso Pubblico	Ottobre 2023
Agente P.M.	C1	2	Concorso Pubblico e/o altre procedure anche facoltative previste dalla normativa vigente. In considerazione della esigenza	Luglio/Agosto 2023
Operatore Manutentore	A1	2	Trasformazione part-time in full time	Agosto 2023
Istruttore Direttivo Amministrativo- Contabile	D1	1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art.	Luglio 2023
Istruttore Direttivo Contabile	D1	1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art.	Luglio 2023
Istruttore Amministrativo Contabile	C1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Istruttore Tecnico Geometra	C1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	D1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Esecutore Messo Notificatore	B1	1	assunzione obbligatoria legge	Ottobre 2023
Totalle		15		

Assunzioni già effettuate a valere sulle risorse PON Inclusione

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DA DESTINARE ALL'UFFICIO DI PIANO			
Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	3	SELEZIONE PUBBLICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO CULTURALE	D1	1	SELEZIONE PUBBLICA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	SELEZIONE PUBBLICA

Piano Occupazionale Anno 2024

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
-	-	-	-
-	-	-	-
Totale	-	-	-

Piano Occupazionale Anno 2025

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
-	-	-	-
-	-	-	-
Totale	-	-	-

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2023 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 1014 del D. Lgs n. 66/2010.

La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista, tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

Il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5, bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato, come riportato dal collegio dei revisori dei conti nel verbale n.34 del 27/06/2023 (al presente documento allegato in copia), con il quale l'Organo di Revisione dell'Ente esprime parere favorevole sulla presente sottosezione 03.03.01 del P.I.A.O. 2023-2025 del Comune di Canosa di Puglia.

allegato "A" alla d.G.C. n.150/12.luglio.2023

02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e GenderequalityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniungi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Sono misure che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta proponendo soluzioni.

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 dell’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 della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.”

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 nei luoghi di vertice.

Il Comune di Canosa di Puglia, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo e consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato, e già approvato con Deliberazione di G.C. n. 172 del 07/10/2021, quanto di seguito esposto con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive o GenderequalityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere), che integra l'atto deliberativo n. 172 di cui innanzi

che ha già acquisito tutti i pareri richiesti dalle vigenti norme. Inoltre il Comune di Canosa di Puglia ha predisposto il nuovo Piano Azioni Positive 2023-2025 ottenendo il parere favorevole della Consigliera Pari Opportunità della Provincia Bat e della RSU del Comune di Canosa di Puglia inserendo obiettivi che di seguito si riportano.

Il nuovo Piano è composto da 6 articoli che di seguito si riportano integralmente:

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende continuare a realizzare un piano di azioni positive già avviato teso a:

- **Obiettivo 1**-----Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2**-----Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3**-----Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4**-----Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5**-----Benessere Organizzativo

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

1) Nell'interesse dell'Amministrazione Comunale è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive

Inoltre, il Comune di Canosa di Puglia si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2) Il Comitato Unico di Garanzia, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità.
- b) assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 3) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 4) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canosa di Puglia valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4
Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

- 1) I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- 2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante

Nel prossimo triennio come proposto nel precedente documento, si rileva la necessità di sviluppare una nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in uno scenario nel quale il processo di digitalizzazione è ormai centrale e le skill sono sempre più preziose. Si richiede quindi all'Amministrazione di implementare l'obiettivo 4 relativa alla formazione del personale di ulteriori contenuti sul digitale allo scopo di facilitarne l'utilizzo di nuove tecnologie finalizzate alla lavoro e colmare il gap di competenze informatiche (**differenza tra il livello di competenza corrente di un dipendente e il livello di competenza richiesto in base al ruolo**) che inevitabilmente incorre fra il personale più giovane rispetto a quello più maturo. Per le restanti aree di intervento si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le stesse proponendo quindi alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Canosa di Puglia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Il Comune di Canosa di Puglia continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e

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.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente dovrà assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 6

Ambito di azione: benessere organizzativo (OBIETTIVO 5)

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Nel prossimo triennio si procederà a somministrare un questionario sul benessere lavorativo a tutto il personale dipendente del Comune il cui si rilevi gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri .

Art. 7
Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Canosa di Puglia. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

IL PERSONALE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Al 01 febbraio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

SEGRETARIO GENERALE	TOTALE	UOMINI	DONNE
	1	1	-

DIPENDENTI	TOTALE	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	1	-
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (compreso dirigente a scavalco)	2	1	1
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	74	48	26
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	-	-	-
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO (STAFF)	2	1	1

Il quadro qui riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non inferiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006.

A tale riguardo va sottolineato, poi, che la maggior presenza di lavoratori di sesso maschile sul totale dei dipendenti assegnati viene registrata soprattutto nell'Area della Polizia Municipale, nell'ambito del quale la componente femminile è del tutto residuale.

MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 01.01.2023

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SERVIZIO IN STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE: Struttura interna di Audit (S.I.C.) per i controlli interni. Servizio AA. GG. e Presidenza del Consiglio; Servizio Gabinetto, Servizio AVVOCATURA (Contenzioso e Legale).	-	2	2
AREA AMMINISTRATIVA	21	12	32
AREA FINANZIARIA	4	4	8
AREA SVILUPPO E GOVERNO DEL TERRITORIO- SUE	1	1	2
AREA TECNICA TUTELA DEL PAESAGGIO E LL.PP. – SUAP	7	2	9
AREA POLIZIA MUNICIPALE	16	2	18
SERVIZIO AUTONOMO LEGALE E CONTENZIOSO	-	2	2
UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE	1	1	2
UFFICIO STAFF ART. 90	1	1	2
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	-	1
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	2	-	2
TOTALE	54	27	81
CATEGORIA	Uomini	Donne	
A	6	-	
B	8	3	
C	30	16	
D	6	7	

Dirigenti	3	-
Personale a tempo determinato compreso Staff ex art. 90/267	1	1
TOTALE	54	27

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	30	16	46
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	8	3	11
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	-	4
Posti di ruolo a tempo parziale	2	-	-

L'età media dei dipendenti è di anni 55 (52 per le donne e 58 per gli uomini).

Il Segretario Generale è di sesso maschile.

I Dirigenti sono, alla data sopra indicata, 2 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

I titolari di posizione organizzativa sono attualmente n.6 di cui n. ro 3 donne.

Relativamente agli Obiettivi, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ha espresso il seguente parere: **FAVOREVOLE**.

Relativamente agli Obiettivi di genere innanzi indicati, la Consigliera di Parità della Regione Puglia ha espresso il seguente parere: **FAVOREVOLE**

Anche la R.S.U. dell'Ente ha espresso parere positivo con nota del 06.06.2023, prot. n.21616.

Infine, coerentemente con quanto richiamato nelle Linee Guida, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione con i valori di Baseline e di Target al momento non ancora individuati. Per favorire l'esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi simili si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO 2024 – 2026.

INDICATORE	Baseline	Target
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico		
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)		
% donne vs % uomini titolari di part-time		
INDICATORE	Baseline	Target
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medi giorni fruitti su base annuale		
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale		
n° medio di giorni di congedo parentale fruitti su base annuale dalle donne vs n° medio fruitti dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)		
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruitti da donne e da uomini su base annuale		
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)		
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.		

allegato "B" alla d.G.c. n150/12.luglio.2023

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze. La programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente prevedendo variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscono sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Canosa di Puglia ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Alla luce delle suddette esigenze e in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione, il Comune di Canosa di Puglia ha ricalcolato le capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato con Determinazione Dirigenziale n. 995 del 30 maggio 2023 e di seguito vengono riportate le esigenze del fabbisogno del personale aggiornate 2023-2025 anche alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2023-2025, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante ed in quelle seguenti.

Posti in dotazione al 01/01/2023

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Dotazione al 1/1/2023	Cessazioni 2023- 2025	Assunzioni 2023- 2025	Dotazione a Regime 2025
Dir.	Dirigente	1	-	1	2
Dir.	Dirigente a tempo determinato e/o parziale	2	2	2	2
D3	Funzionario Amministrativo Avvocato	1	-	-	1
D3	Funzionario Amministrativo	-	-	-	-
D3	Funzionario Contabile	1	-	-	1
D3	Funzionario Tecnico	2	-	-	2
D3	Funzionario P.M.	-	-	-	-
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	-	-	2
D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	-	-	1
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	-	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
D1	Specialisti di Vigilanza di P.M	1	1	1	1
D1	Assistente Sociale	2	-	-	2
C	Agente P.M.	18	3	-	15
C	Istruttore Tecnico Geometra	3	1	-	2
C	Istruttore Contabile	6	1	-	5
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	-	-	1
C	Istruttore Amministrativo	18	4	-	14
B3	Addetto Registrazione Dati	1	-	-	1
B3	Autista Scuola Bus	3	1	-	2
B3	Addetto Contabile	1	1	-	0
B1	Esecutore Centralinista	1	-	-	1
B1	Esecutore Amministrativo	5	1	-	4
B1	Esecutore Messi Notificatore	-	.	1	1
A	Operatore Manutentore	3	-	-	3
A	Operatore Giardiniere	2	-	-	2
A	Operatore Servizi Generali	1	-	-	1
Totale		79	15	5	69

Posti in dotazione al 01/01/2023 – Tabella aggiornata Giugno 2023

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Dotazione al 1/1/2023	Cessazioni 2023- 2025	Assunzioni 2023- 2025	Dotazione a Regime 2025
Dir.	Dirigente	1	-	1	2
Dir.	Dirigente a tempo determinato e/o parziale	2	2	2	2
D3	Funzionario Amministrativo Avvocato	1	-	-	1
D3	Funzionario Amministrativo	-	-	-	-
D3	Funzionario Contabile	1	-	-	1
D3	Funzionario Tecnico	2	-	-	2
D3	Funzionario P.M.	-	-	-	-
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	-	-	2
D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	-	-	1
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	1	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	-	2
D1	Specialisti di Vigilanza di P.M	1	1	1	1
D1	Assistente Sociale	2	-	-	2
C	Agente P.M.	18	3	2	15
C	Istruttore Tecnico Geometra	3	1	1	3
C	Istruttore Contabile	6	2	-	4
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	1	1
C	Istruttore Amministrativo	18	4	-	14
B3	Addetto Registrazione Dati	1	-	-	1
B3	Autista Scuola Bus	3	1	-	2
B3	Addetto Contabile	1	1	-	0
B1	Esecutore Centralinista	1	-	-	1
B1	Esecutore Amministrativo	5	1	-	4
B1	Esecutore Messi Notificatore	-	.	1	1
A	Operatore Manutentore	3	-	-	3
A	Operatore Giardiniere	2	-	-	2
A	Operatore Servizi Generali	1	-	-	1
Totale		79	18	10	71

Ciò rilevato, l'Ente, facendo seguito alla formulazione della Programmazione del fabbisogno del personale già approvato con il precedente PIAO (Delibera di Giunta 60 del 30 marzo 2023) con il presente Piano delibera di:

- riprogrammare le assunzioni nel triennio 2023 – 2025 così come di seguito riportato:

Piano Occupazionale Anno 2023

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale	Previsione Assunzione
Dirigente II° Settore		1	Concorso Pubblico	(assunzione effettuata ad Aprile 2023)
Dirigente I° Settore		1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art. 14 CCNL 22/01/2004	Scavalco in essere
Dirigente Polizia Locale		1	Incarico 110, comma 1, D. Lgs 267/2000	(assunzione effettuata a Giugno 2023)
Dirigente III° Settore		1	Incarico 110, comma 1, D. Lgs 267/2000	(assunzione in essere in scadenza nel secondo semestre 203)
Istruttore Direttivo Specialista di Vigilanza di PM	D1	1	Concorso Pubblico	Ottobre 2023
Agente P.M.	C1	2	Concorso Pubblico e/o altre procedure anche facoltative previste dalla normativa vigente. In considerazione della esigenza	Luglio/Agosto 2023
Operatore Manutentore	A1	2	Trasformazione part-time in full time	Agosto 2023
Istruttore Direttivo Amministrativo- Contabile	D1	1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art.	Luglio 2023
Istruttore Direttivo Contabile	D1	1	Scavalco condiviso (a tempo parziale) art.	Luglio 2023
Istruttore Amministrativo Contabile	C1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Istruttore Tecnico Geometra	C1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	D1	1	Concorso Pubblico	Dicembre 2023
Esecutore Messo Notificatore	B1	1	assunzione obbligatoria legge	Ottobre 2023
Totali		15		

Assunzioni già effettuate a valere sulle risorse PON Inclusione

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DA DESTINARE ALL'UFFICIO DI PIANO			
Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	3	SELEZIONE PUBBLICA
ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO CULTURALE	D1	1	SELEZIONE PUBBLICA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	1	SELEZIONE PUBBLICA

Piano Occupazionale Anno 2024

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
-	-	-	-
-	-	-	-
Totale	-	-	-

Piano Occupazionale Anno 2025

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Modalità Assunzionale
-	-	-	-
-	-	-	-
Totale	-	-	-

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2023 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 1014 del D. Lgs n. 66/2010.

La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista, tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

Il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5, bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato, come riportato dal collegio dei revisori dei conti nel verbale n.34 del 27/06/2023 (al presente documento allegato in copia), con il quale l'Organo di Revisione dell'Ente esprime parere favorevole sulla presente sottosezione 03.03.01 del P.I.A.O. 2023-2025 del Comune di Canosa di Puglia.



Comune di Canosa di Puglia

Al Segretario Generale
egr. dr. **Giulio Rutigliano**

Al Dirigente al Personale
egr. dr. **Maurizio Lacalamita**

e p.c.

Al Sindaco
egr. dr. **Vito Malcangio**

Loro Sedi

Pec protocollo@pec.comune.canosa.bt.it

Casagiove, lì 07.07.23

Oggetto: richiesta di parere in merito alle modifiche al PIAO.

In riferimento alla richiesta, pervenuta a mezzo pec in data odierna, di parere preventivo alla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 05.07.23, relativa alla variazione del P.I.A.O. 2023, questo O.I.V., attesa l'opportunità, se non addirittura la necessità, delle variazioni da apportare concernenti:

- l'integrazione del Piano Azioni Positive con l'aggiornamento 2023-2025 – sezione 02.02.02;
- la modulazione del piano annuale del fabbisogno del Personale – sezione 03.03.01;

esprime, per quanto di propria competenza,

parere favorevole

alla sua adozione da parte della Giunta stessa.

L'OIV Monocratico
Dr. Giuseppe Avizzano
firma digitale

All.: proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 05.07.23.



CITTÀ DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Estratto dal Verbale n. 36 del 11/07/2023

Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 05/07/2023 avente ad oggetto: "Deliberazione di giunta comunale n. 60/2023 – P.I.A.O. 2023 – integrazioni e modificazioni".

Il Collegio

Esaminato il contenuto della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 05 luglio 2023 e degli allegati a corredo;

Considerato che, per il conseguimento degli obiettivi strategici annuali e di mandato, si rende necessario apportare alcune modifiche/integrazioni al PIAO quali l'integrazione del Piano Azioni Positive aggiornato 2023-2025 – sezione 02.02.02 con la modulazione del piano annuale del fabbisogno del personale – sezione 03.03.01 e che questo organo deve rilasciare parere su quest'ultima sezione il cui contenuto ritiene di condividere al fine di procedere con le innovazioni necessarie anche in termini di personale;

Considerato che la proposta di delibera è munita del parere di regolarità tecnica ex art. 49 reso dal Segretario Generale Dott. Giulio Rutigliano in data 05/07/2023;

Considerato che la proposta di delibera è munita del parere di regolarità contabile ex artt. 49 D. Lgs. 267/2000 reso dal dirigente del Settore Finanze Dott. Maurizio Lacalamita in data 05/07/2023;

Rilevato che con determinazione n. 995 del 30.05.2023 il Dirigente del Settore Personale Dott. Maurizio Lacalamita ha proceduto alla determinazione del limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 Anno 2023;

Richiamato il contenuto del verbale n. 34 del 27/06/2023 di questo organo, che deve intendersi qui riprodotto per quanto di pertinenza;

Considerato che la proposta di deliberazione di Giunta Comunale riguarda la modifica di un atto di programmazione ed il comma 1 lett. b) punto 1 dell'art. 239 del TUEL prevede che l'organo di revisione rilasci parere in materia di "strumenti di programmazione economico-finanziaria";

Rilevato che sulla proposta di deliberazione in oggetto, il Dirigente del II Settore (PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RENDICONTAZIONE, TRIBUTI E PERSONALE), Dott. Maurizio Lacalamita, ha espresso il parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, precisando che lo stesso si intende espresso anche ai sensi delle verifiche previste a suo carico dall'art. 153 del D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto;

Visto il Regolamento di Contabilità;

esprime

ai sensi dell'art. 239 del TUEL **parere favorevole** sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 05/07/2023 avente ad oggetto: **"Deliberazione di giunta comunale n. 60/2023 – P.I.A.O. 2023 – integrazioni e modificazioni".**

Dott. Luigi Roccotelli.

L'Organo di Revisione
Luigi Roccotelli

Dott. Pasquale Cataldi

Pasquale Cataldi

Dott. Giuseppe Semeraro

Giuseppe Semeraro