

UNIONE DEI COMUNI



TERRE a LEVANTE

UNIONE DEI COMUNI TERRE A LEVANTE

Provincia di Lecce

I[^] Settore

Segreteria – AA.GG. – Personale

pec_unioneandranosponganodiso@sicurezzapostale.it

PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024

Approvato con Deliberazione di Giunta n. 7 del 08/05/2024

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano

Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma1, lettera c),n.3), per la mappatura dei processi, limitando sia l'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma1, lettere a), b) e c), n.2.

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

L'Unione dei Comuni "Terre a Levante" non rientra tra le amministrazioni con più di 50 dipendenti.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA'OGGETTODI PIANIFICAZIONE E
PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: UNIONE DEI COMUNI TERRE A LEVANTE

INDIRIZZO: Via Filippo Bottazzi, n. 6 – 73030 - DISO(LE)

SITO WEB ISTITUZIONALE: www.unionecomuniandranodisospongano.it

TELEFONO: 0836 920746

EMAIL: affarigenerali@unionecomuniandranodisospongano.it

PEC: unioneandranospongano@sicurezzapostale.it

CODICE FISCALE: 92013730756

PARTITA IVA: 92013730756

PRESIDENTE: Salvatore Coluccia

2^ Sezione di programmazione

sottosezione 2.3

VALORE PUBBLICO - RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA E PERFORMANCE

NOTE

Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(la sottosezione é predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) *la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2) *la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3) *la mappatura dei processi;*
- 4) *l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5) *la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6) *il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7) *la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)*

Allegato del Regolamento

(Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dell'ente stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico(cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivipotenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a

raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- **Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.)**

- **VALORE PUBBLICO: SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

- **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Si rinvia a quanto stabilito dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta n. 5 del 21.02.2024;

- **PERFORMANCE**

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

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

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

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell' Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l' efficienza, l' integrità e la trasparenza dell' attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell' ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l' amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il regolamento per la misurazione e valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione,

- costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il sistema di misurazione se la misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) è stato approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni n. 18 del 30.04.2019. Con deliberazione n. 1/2024 della Giunta della medesima Unione dei Comuni è stato adottato il nuovo *“Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca Degli incarichi di elevata qualificazione dei comuni appartenenti all'Unione”*, il quale espressamente sancisce la definitiva disapplicazione della disciplina degli articoli 10 e 12.2, 12.2.1, 12.2.2 e 12.2.3 dello SMIVAP.

La disciplina e i criteri di misurazione e valutazione della performance è integrata con le previsioni di cui al Capo II (Performance organizzativa e individuale) del contratto collettivo decentrato integrativo siglato il 29/12/2023 per il triennio 2023/2025.

I dipendenti comunali prestano a favore dell'Unione attività lavorativa per n. 23 ore settimanali per cui non si ritiene possibile assegnare obiettivi specifici ai dipendenti medesimi, fatti salvi gli obiettivi di performance collettiva, come riportati nell'allegato *“OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024”*:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (vedesi allegato *“OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024”*).

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

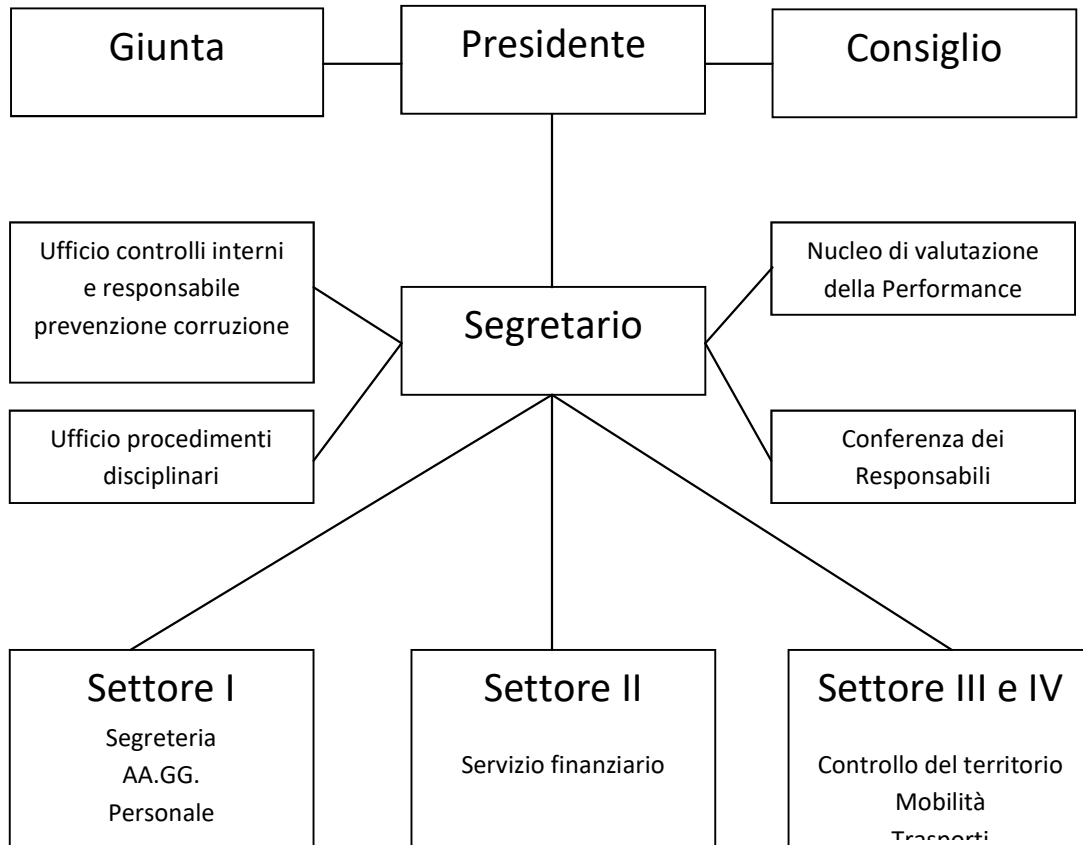
DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica, ossia i posti determinati dagli effettivi fabbisogni dell'Ente comprensiva quindi anche dei posti vacanti, per l'anno 2024 è la seguente:

Categoria	Posti n.
Segretario generale	1
Area dei Funzionari e dell'E.Q.*	3
Area degli istruttori*	3
Area degli operatori esperti	0
Area degli operatori	0
Totale	7

* I suddetti posti sono coperti a tempo determinato e parziale ai sensi del comma 557, art. 1, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 1, comma 557, per n. 3 ore settimanali da personale di ruolo presso i Comuni facenti parte dell'Unione.

ORGANIGRAMMA E DETTAGLIO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.02

LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Il regolamento sul lavoro agile è stato adottato con deliberazione di Giunta n. 3 del 21.02.2024.

La disciplina del lavoro agile non è stata formalizzata all'interno del POLA.

L'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015, prevede che *"[...] In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano"*.

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

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

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

- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per una corretta programmazione del fabbisogno di personale sono necessarie le seguenti valutazioni:

- rispetto dei limiti di spesa del personale;
- valutazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

Fabbisogno di personale:

La nuova macrostruttura dell'Ente è così composta:

1° Settore: Segreteria - Affari Generali – Personale;

2° Settore: Servizio Finanziario;

3° Settore: Polizia Locale;

L'Ente si propone di potenziare il servizio di Polizia Locale per il periodo estivo, in vista di una maggiore affluenza turistica, soprattutto nelle zone marittime, prevedendo l'assunzione di n. 8 agenti di polizia locale a tempo determinato e parziale, come previsto dal vigente Piano triennale del fabbisogno di personale, approvato con deliberazione di Giunta n. 4 del 21.02.2024. Lo stesso piano prevede l'assunzione dei n. 3 unità appartenenti all'Area degli istruttori e n. 3 unità appartenenti all'Area dei funzionari e dell'E.Q., a tempo determinato e parziale ai sensi del comma 557, art. 1, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 1, comma 557, per n. 3 ore settimanali attingendo da personale di ruolo presso i Comuni facenti parte dell'Unione.

Assunzioni a tempo indeterminato / determinato ai fini dell'attuazione del PNRR:

Non previste. 2024

Non previste. 2025

Non previste. 2026

Assunzioni a tempo indeterminato ai fini dell'attuazione di progetti e interventi finanziati dai Fondi della politica di coesione europea:

Non previste. 2024

Non previste. 2025

Non previste. 2026

Altre assunzioni

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato:

Non previste. 2024

Non previste. 2025

Non previste. 2026

Assunzioni a tempo parziale e indeterminato:

Non previste. 2024

2025
12

Non previste.

2026

Non previste.

Assunzioni a tempo parziale e determinato

2024

- n. 8 agenti di polizia locale, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (50%) e determinato, dal 1.07.2024 al 31.08-2024;
- n. 3 Istruttori, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (3 ore settimanali) e determinato, dal 1.01.2024 al 31.12.2024;
- n. 3 Funzionari appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., dal 1.01.2024 al 31.12.2024;

2025

- n. 8 agenti di polizia locale, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (50%) e determinato, dal 1.07.2025 al 31.08-2025;
- n. 3 Istruttori, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (3 ore settimanali) e determinato, dal 1.01.2025 al 31.12.2025;
- n. 3 Funzionari appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., dal 1.01.2025 al 31.12.2025;

2026

- n. 8 agenti di polizia locale, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (50%) e determinato, dal 1.07.2026 al 31.08-2026;
- n. 3 Istruttori, appartenenti all'Area degli Istruttori, a tempo parziale (3 ore settimanali) e determinato, dal 1.01.2026 al 31.12.2026;
- n. 3 Funzionari appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., dal 1.01.2026 al 31.12.2026;

Procedure di mobilità

Non sono previste procedure di mobilità.

Procedure di progressione verticale

Non sono previste procedure di progressione verticale nel triennio di riferimento.

Trasformazioni contrattuali e incrementi orari dipendenti di ruolo

2024

Non previste.

2025

Non previste.

2026

Non previste.

CESSAZIONI PREVISTE

2024

Non previste.

2025

Non previste.

2026

Non previste.

DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2024

PROFILO	Area	ORARIO	Settore	NOTE
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	I Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	II Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	III Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	III Settore	Da 1/01/2024 a 31/12/2024

DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2025

PROFILO	Area	ORARIO	Settore	NOTE
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	I Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	II Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	III Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	III Settore	Da 1/01/2025 a 31/12/2025

**DOTAZIONE ORGANICA
31/12/2026**

PROFILO	Area	ORARIO	Settore	NOTE
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	I Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	II Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026
FUNZIONARIO	Funzionari ed E.Q.	8,34%	III Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	I Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026
ISTRUTTORE	Istruttori	8,34%	III Settore	Da 1/01/2026 a 31/12/2026

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'UNIONE DEI COMUNI "TERRE A LEVANTE" PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

PREMESSA

Le azioni positive sono "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.

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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

l'Unione dei Comuni "Terre a Levante", 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 quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2023/2025), si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Si prende atto, per quanto sopra esposto, della situazione del personale dipendente, che alla data odierna risulta essere la seguente:

	Segretario	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari e dell'EQ	Totale
DONNE	1	0	0	3	0	4
UOMINI	0	0	0	0	3	3
TOTALE	1	0	0	3	3	7

di cui titolari di E.Q.:

DONNE	0
UOMINI	3
TOTALE	3

La presenza negli **Organi Politici** è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Organo	UOMINI	DONNE
Consiglio	19	-
Giunta	7	1

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Nel corso del triennio 2024/2026 questa Amministrazione comunale intende realizzare un Piano Di Azioni Positive 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 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

L'Unione 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.

OBIETTIVO 2 - Ambito di azione: assunzioni

- L'Unione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- 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.

- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione valorizza attitudini e capacità personali;

nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione

- 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.

- 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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

- Favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, con particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione 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, la flessibilità dell'orario e lo smart working. In particolare, assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico. Inoltre, valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Durata: Il presente Piano ha durata triennale (2024/2026).

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e all'Albo Pretorio on-line.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

4^ Sezione di programmazione

MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE NON OBBLIGATORIA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI