

**Comune di Campodolcino**  
**Provincia di Sondrio**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024**  
*(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)*

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di CAMPODOLCINO

Indirizzo: Via Don Romeo Ballerini n. 8 Codice fiscale/Partita IVA: 00115270142

Sindaco: Enrica Guanella

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5,92

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 926

Telefono: 034350113 Sito internet: [www.comune.campodolcino.so.it](http://www.comune.campodolcino.so.it)

E-mail: [comune@comune.campodolcino.so.it](mailto:comune@comune.campodolcino.so.it) PEC: [protocollo.campodolcino@cert.provincia.so.it](mailto:protocollo.campodolcino@cert.provincia.so.it)

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 25/02/2022.

**Sottosezione di programmazione Performance:** Piano Risorse e obiettivi e della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 30/05/2022 - Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, Allegato 2 alla presente deliberazione.

**Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza conferma della vigenza per il 2022 del PTPCT anni 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 23/03/2021 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27/04/2022.

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 28/03/2001 (Organigramma allegato al Regolamento comunale Uffici e servizi).

**Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Campodolcino, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2022

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

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

## **Comune di Campodolcino**

### **Provincia di Sondrio**

#### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024**

*(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)*

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



**COMUNE DI CAMPODOLCINO**

**PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI  
DI PERFORMANCE  
PER FAVORIRE  
LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI  
GENERE  
TRIENNIO 2022-2024**

Allegato B) alla deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 09.11.2022

## **Premessa**

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *“rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Campodolcino favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2022/2024

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Ambiente di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Il Comune di Campodolcino si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</li> <li>- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;</li> <li>- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita e la partecipazione attiva alle azioni dell'Amministrazione.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Formazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;</li> <li>- Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Orari di lavoro</i>
<u>Obiettivo:</u>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale e familiare;</li> <li>- Promuovere il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.81/2017, inteso come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività;</li> <li>- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
<u>Obiettivo:</u>	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</li> <li>- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</li> </ul>

<u>Ambito di azione:</u>	<i>Informazione</i>
<u>Obiettivo:</u>	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

<u>Azioni positive</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità</li> <li>- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.</li> <li>- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.</li> </ul>
------------------------	--

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

### **Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione e viene aggiornato annualmente, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Campodolcino, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.