

COMUNE DI MARTIS

Provincia di Sassari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 17 Del 27-02-25

COPIA

Oggetto:	ADOZIONE PIANO DI ATTIVITA ED ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO (PIAO) 2025-2027
-----------------	---

L'anno duemilaventicinque il giorno ventisette del mese di febbraio alle ore 12:30, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Lasia Tiziano Antonio Gavino	Sindaco	P
BRUNU ANTONELLO	Vice Sindaco	P
Pola Melissa Elena Giuseppina	Assessora	P
RUZZU PIERPAOLO	Assessore	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e verbalizzazione (art. 97, c.4° lett.a) del D.Lgs n° 267/2000, il Segretario Comunale Fonnesu Debora Rita;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto suindicato.

Considerato che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i prescritti pareri allegati di cui al decreto Legislativo n. 267 del 18 Agosto 2000.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE ai sensi delle previsioni dettate dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 e s.m.i. le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, hanno l'obbligo di adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito PIAO);

ASSUNTA la propria competenza in relazione alle previsioni dettate dal Decreto Legislativo n. 267/2000 e dall'articolo 11 del citato Decreto 30 giugno del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;

DATO ATTO che:

- il Comune di Martis, alla data del 31 dicembre 2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- il Comune di Martis ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 19/12/2024;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni dettate dal citato Decreto 30 giugno del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro

dell'Economia e delle Finanze gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti alla adozione del PIAO in forma semplificata;

ACQUISITA la proposta del Segretario comunale, anche nel suo ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, soggetto competente in relazione alle previsioni dell'articolo 101 del CCNL 17 dicembre 2020 dei dirigenti e dei segretari;

RICORDATO che:

-il piano delle azioni positive non costituisce un vincolo per il PIAO negli enti con meno di 50 dipendenti, ma che se ne reputa necessaria l'adozione non essendo stato abrogato il divieto di effettuare assunzioni per le PA che non hanno provveduto alla sua adozione;

-il piano delle performance non costituisce un vincolo per il PIAO negli enti con meno di 50 dipendenti, ma che se ne reputa necessaria l'adozione per potere consentire l'attivazione del relativo ciclo e la erogazione, a valle della valutazione positiva, delle connesse indennità;

-il Piano della Formazione del Personale non costituisce un vincolo negli enti con meno di 50 dipendenti;

-il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, non costituisce un vincolo negli enti con meno di 50 dipendenti;

-il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nelle amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limita all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del primo ricordato del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 e cioè : 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;

RIBADITO che il PIAO ha essenzialmente la finalità di semplificare ed unificare gli strumenti di programmazione e, nel contempo, di rafforzarne il carattere vincolante per le amministrazioni pubbliche, mentre non ha finalità innovative relativamente alla introduzione di nuovi istituti di programmazione;

DATO ATTO che il parere del Revisore dei conti è stato assunto sulla parte relativa alla programmazione del fabbisogno di personale;

ACQUISITO il parere favorevole di conformità del Segretario Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario;

Con votazione unanime e favorevole

DELIBERA

DI Approvare il PIAO 2025/2027 nel testo allegato con i seguenti documenti.

1) PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025-2027;

2) CALCOLO SPESA PERSONALE 2025;

3) PIANO ASSUNZIONI 2025-2027;

4) PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027;

5) PIANO PERFORMANCE ED OBIETTIVI 2025-2027;

DI dare mandato al Responsabile per la trasparenza di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del [D.L. n. 80/2021](#);

DI dare atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 verrà pubblicato secondo previsioni di legge;

Con separata e unanime votazione di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Decreto Legislativo n 167/200.

Pareri espressi e sottoscritti ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.lgs. n.267 del 18 Agosto 2000).

PARERE: REGOLARITA' CONTAB. VISTO con parere in data
--

Il Responsabile F.to Spanu M.P.Domenica
--

Letto ed approvato, il presente verbale viene come appresso sottoscritto;

Il Sindaco
F.to Lasia Tiziano Antonio Gavino

Il Segretario Comunale
F.to Fonnesu Debora Rita

Certifico che copia della presente deliberazione è stata inviata:

AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

14-03-25

PROT. N. 1151

IL Responsabile del servizio
F.to Monni Francesca

CERTIFICATO ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 27-02-25

- ☐ perché dichiarata immediatamente esecutiva;
- ☐ perché decorsi i termini di pubblicazione, senza reclami;

IL SEGRETARIO COMUNALE.
F.to Fonnesu Debora Rita

Copia Conforme all'originale per uso amministrativo.

Martis, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
Fonnesu Debora Rita



COMUNE DI MARTIS
Provincia di Sassari

ALLEGATO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA ED ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO- PIAO 2025-2027- SEZIONE SECONDA - SOTTO-
SEZIONE 2.2 –PIANO DELLA PERFORMANCE

**OBIETTIVI STRATEGICI E TRASVERSALI: RESPONSABILI DEL SERVIZIO: DOTT.SSA Maria
Domenica Spanu; DOTT.SSA Francesca Monni; ARCH. Antonio Deperu**

Obiettivo		Descrizione, tipo obiettivo e outcome (risultato)	Indicatore e Risultato atteso	Grado valutazione	PESO PONDERALE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Obiettivo Strategico	COLLABORAZIONE CON IL RESPONSABILE DEL LA PREVENZIONE DEL LA TRASPARENZA E DELLA CORRUZIONE	Il gruppo di supporto si riunisce periodicamente per verificare lo stato di attuazione e valutazione dell'efficacia delle misure di prevenzione con eventuale indicazione di nuove misure. Tipo obiettivo: miglioramento. Outcome: efficacia misure prevenzione previste nel PTPCT.	A= n. 3 incontri effettuati entro il 31.12.2025	A= n.3- 100% A =n. 2- 70% A= n. 1- 40%	2	2
Obiettivo Strategico	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	Garantire tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dall'art. 4 del Decreto legislativo 232/2000 Tipo obiettivo: miglioramento. Outcome: Pagamenti tempestivi	A= 30 giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura	A = Nei termini 100% e A= da 31 a 60 giorni 70% A= oltre 60 giorni N.R. N.R.	3	3
Obiettivo Strategico	AGGIORNAMENTO SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	Individuazione parti carenti sulla base dello studio effettuato e superamento delle criticità entro il 31.10.2025 Tipo obiettivo : miglioramento Outcome: aggiornamento tempestivo delle sezioni di competenza di ogni Servizio	A=Aggiornamento dati al 31.10	A= nei termini- 100% A= entro 31.12- 60% scadenza prevista- 40%	3	3
	TOTALE					8

	AREA DOTT.SSA MARIA DOMENICA SPANU	OBIETTIVI OPERATIVI E DI Descrizione, tipo obiettivo e outcome (	Indicatore e atteso	Grado valutazione	PESO PONDERALE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Obiettivo operativo	PROGETTI PNRR: RENDICONTAZIONI	L'attività è finalizzata alla verifica contabile ed economica tempestiva delle scadenze previste dalla legge di tutti i progetti finanziati con il PNRR Tipo obiettivo: Potenziamento Outcome: Rispetto norme in materia	A= acquisizione conferma da parte degli organi competenti alla rendicontazione nei tempi previsti.	A= entro i temini - 100% A=Oltre 30 giorni dal termine = 70%; A=Oltre 60 giorni dal termine = 40%;	6	6
Obiettivo operativo	FACILITAZIONE DIGITALE	L'attività è orientata alla gestione del sito con autonoma capacità di utilizzo anche da parte degli altri servizi dell'Ente Tipo obiettivo: Strategico Outcome: aggiornamento atti	A= Conclusione entro il 31.12.2025	A= entro i termini - 100% A=65% attività = 70%; A= 50% attività = 60%; A= - 50% = N.V.	6	6

Obiettivo mantenimento	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA	Attuazione delle fasi previste per la redazione del Bilancio di previsione e dei documenti contabili comunque nei termini di legge e rispetto comunicazioni enti terzi (Regione, Ministero) Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: rispetto scadenze di legge	A= Rispetto delle scadenze fissate dalla legge	A= NEI TERMINI-100% A= oltre 30 gg dalla scadenza 70%; A= oltre 60 gg dalla scadenza 40%;	3	3
Obiettivo mantenimento	PROGRAMMAZIONE TRIBUTARIA: CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE	Attività di gestione delle entrate: IMU, TASI,TARI,CANONE UNICO ATRIMONIALE,IMPOSTA SOGGIORNO...). Verifica attività ditta esterna Tipo obiettivo: miglioramento Outcome: coerenza, chiarezza e contestualità	A= Recupero morosità nella misura minima + 30 % delle pendenze rispetto all'anno 2024	A= NEI TERMINI-100% A= tra 45% e 60% 50%; A= sotto il 45% N.R.;	2	2
	TOTALE				17	17

	AREA ARCH. Antonio Deperu	OBIETTIVI OPERATIVI E DI MANTENIMENTO Descrizione, tipo obiettivo e outcome (risultato)	Indicatore e Risultato atteso	Grado valutazione		
Obiettivo operativo	CONTROLLO DEL TERRITORIO	Rapporti e relazioni periodiche circa lo stato dei luoghi di accesso al pubblico, delle strade e delle piazze Urbane ed extra urbane Tipo obiettivo: miglioramento Outcome: Regolamentazione materia ed aggiornamento procedure	A= 12 controlli all'anno entro il 31/12, in media uno al mese;	A= 12 Nei termini-100% A= da 8 a 11 -80% A= da 5 a 8 – 60% A= - 5 N.R.	2	
Obiettivo operativo	ATTUAZIONE PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE	1)“Foresta Carrucana” ; 2) Campo bocce; 3) Corso Umberto e Via Gallura 4) messa in sicurezza del cimitero 5) Campetto oratorio 6) Monte Franco 7) Ecocentro Tipo obiettivo: strategico	Affidamento lavori o aggiudicazione o stipulazione contratti. Manutenzione e sicurezza	A= 1,2,3,4, 5, 6 ,7nei termini rispetto al cronoprogramma–100% A= 1,2,3,4,5, 6 7entro gg rispetto al cronoprogramma– 80% A= 1,2 3,4,5, 6 ,7dopo gg rispetto al cronoprogramma 50% Il punteggio verrà calcolato in proporzione allo stato del singolo	6	

Obiettivo operativo	VIDEOSORVEGLIANZA	A= Implementazione e aggiornamento dell'impianto esistente Tipo obiettivo: Strategico Outcome: Tutela del territorio comunale	A= Approvazione progetto ed installazione entro 31/12/2025	A1= nei termini – 100%	3	
Obiettivo di mantenimento	MANUTENZIONE IMMOBILI E DECORO URBANO	1) CENTRO URBANO 2) CIMITERO 3) TERRITORIO IN AGRO (Sfalci) Tipo Obiettivo: miglioramento	A= Mancanza lamentele di terzi B= da 1 a 3 lamentele ufficiose C=oltre tre lamentele ufficiose; D=almeno n. 1 lamentele ufficiale per singolo immobile	A= 100% B= 80% C=50% D=40%	1	
Obiettivo operativo	FOTOVOLTAICO	A= Verifica e Manutenzione impianti Tipo obiettivo: Strategico Outcome: salvaguardia patrimonio comunale	A= n. 2 controlli annuali	A= n. 2 entro il 31/12 - 100% A= n. 1 entro il 31/12- 70% A= 0 N.R.	1	
	USI CIVICI	l=Adozione regolamento e/o revisione di uno esistente Tipo obiettivo: Strategico	l=Adozione entro 30/09/2025	l= entro il termine: 100% l= non svolto N.R.	1	

	BARRACELLI	Acquisto mezzi con contributo regionale Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: implementazione patrimonio comunale	A=acquisto tramite mercato elettronico entro il 30/04/2025	A= entro il termine = 100% A=30 gg oltre il termine 95% A= 60 gg entro il termine: 100% A=oltre 60 gg : N.R.	1	
	ILLUMINAZIONE PUBBLICA	A= Verifica e Manutenzione impianti Tipo obiettivo: Strategico Outcome: salvaguardia patrimonio comunale	A= n. 2 controlli annuali B= assenza di segnalazioni	A= n. 2 entro il 31/12 - 100% A= n. 1 entro il 31/12- 70% A= 0 N.R. B= 0 -100% B= N. 1 85% B= Più DI N. 2 – N.R..	1	
	ABBANO S.P.A	Supporto al legale incaricato per la definizione delle problematiche legate alle fatture ed ai rimborsi Tipo obiettivo: Strategico Outcome: risoluzione criticità	A= avvio fase di trattative finalizzate alla conclusione.	A= entro il 31/12 - 100% A= mancanza di interlocuzione	1	
TOTAL E PESO OBIETTIVO					17	

AREA SOCIO AMMINISTRATIVA Dott.ssa Francesca Monni		Descrizione, tipo obiettivo outcome	Indicatore e Risultato atteso	Grado valutazione	PESO PONDERA LE	Punteggio assegnato
Obiettivo di mantenimen to	POLITICHE GIOVANILI	Creare per tutti i giovani, all'insegna della parità, maggiori opportunità nell'istruzione e nel mercato del lavoro promuovendo l'inclusione sociale e la solidarietà. Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: rafforzamento attività	A=Realizzare n. 2 attività entro il 31.12.2025	A= n. 2 100% A= n. 1 70% A= A=assenza di attività N.R.	2	
Obiettivo operativo	AREA ANZIANI	Tipo obiettivo: Strategico Outcome: rafforzamento politiche sociali rivolte alla fascia degli anziani	Affidamento nuova gestione Comunità integrata entro il 30 settembre 2025	A= entro i termini -100% A= oltre 30 giorni dal termine 80% A= non affidamento N.R.	6	
Obiettivo di mantenimento	POLITICHE SCOLASTICHE	Promuovere processi di innovazione didattica e digitale valorizzando i processi di insegnamento e di apprendimento in collaborazione con le istituzioni scolastiche . Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: rafforzamento collaborazione	A=Realizzare n. 2 attività entro il 31.12.2025	= n. 2 100% A= n. 1 70% A= A=assenza di attività N.R.	2	

Obiettivo di mantenimento	ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO	Approvazione del Regolamento sul funzionamento delle Associazioni ed istituzione albo Tipo obiettivo: Nuovo Outcome: valorizzare le procedure di manifestazioni in favore della comunità e per finalità turistiche culturali	Attuazione dell'adempimento entro il 30/09/2025	A= NEI TERMINI- 100% A= Entro 30 GG dal termine - 70% A= Entro 45 gg dal termine - 40%;	3	
	LEGGI DI SETTORE	Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: erogare i benefici agli utenti	Attuazione atti e disposizioni necessarie nei tempi previsti dalla legge	A= NEI TERMINI- 100% A= Entro 45 GG dall'evento - 70% A= Entro 30 gg dal 01.06.2021 - 40%;	2	
	GESTIONE ENTRATE E SPESE	Tipo obiettivo: Miglioramento Outcome: coordinamento con i documenti finanziari	Rispetto delle fasi e delle procedure previste dalla legge e dal regolamento di contabilità	A= senza alcuna segnalazione 100% A= 1 segnalazione - 80% A= da 2 a tre 60%; a= oltre 3 N.R.	2	
TOTALE PESO OBIETTIVO	17					



COMUNE DI MARTIS

Provincia di Sassari

PIAO 2025-2027- Sezione seconda 2.1. Valore Pubblico

PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE 2025/2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle Amministrazioni Pubbliche. In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace." Le recenti "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere. In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme ai giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l'eliminazione di "politiche di genere", pensate in modo frammentario ed occasionale. Le linee guida, prendendo le mosse dall'articolo 5 del "PNRR 2" (D.L. 36/2022), che testualmente recita : *"Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali"*, riportano gli obiettivi prioritari a cui le Amministrazioni devono mirare nell'individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione, tuttavia si evince con chiarezza di puntare a obiettivi concreti e percorribili, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

L'art.48 del D.Lgs.198/2006 prevede che *"le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare,*

nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, favorendo” il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. ”ai sensi dell’art.57 comma 1 lett. d del D.Lgs.165/2001.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale

Il Comune di Martis, piccolo comune dell’entroterra della Provincia di Sassari, costituito da poco più di 400 abitanti, così come per la maggior parte degli enti di piccole dimensioni ha una struttura organizzativa che nell’ambito delle finalità istituzionali programmate deve costantemente svolgere una molteplicità di servizi relazionandosi non solo con dipendenti e amministratori ma in particolar modo con la popolazione. E’ fondamentale dunque potenziare la capacità di comunicazione con l’utenza che oggi in particolare in un contesto post pandemico, incerto e imprevedibile ha aspettative da chi doverosamente deve dare risposte certe e corrette sui procedimenti avviati, sui programmi, progetti e servizi.

Per far sì che la comunicazione sia efficace efficiente è necessario che la struttura burocratica dell’ Ente agisca in armonia , consapevole del proprio ruolo e delle proprie capacità, soprattutto in un contesto Europeo come quello attuale nel quale le azioni e le missioni del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR) impongono maggiore attenzione alla parità di genere ed al rispetto delle “diversità” anche in ambito di affidamento di lavori, Servizi e forniture.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE		
Lavoratori	Totale	%
Uomini	3	50
Donne	3	50
Totale	6	100

Si dà atto, pertanto, che sussiste un equilibrio di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE, PER CATEGORIE E POSIZIONE ECONOMICA			
CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Categoria D			
Categoria D1	1	1	2
Categoria D2			
Categoria D5	1		1
Categoria C			
Categoria C1		1	1
Categoria C2			
Categoria C5	1	1	2
Categoria B			
Categoria B1			
Categoria B2			
Categoria B			
Categoria A			
Categoria A1			
Categoria A2			
Categoria A6			
Segretaria/o comunale	1		1
Servizio di segretariato sociale			

DIPENDENTI CHE ALLA DATA DEL 31.12.2022 USUFRUISCONO DEI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A CONGIUNTI DISABILI EX LEGGE 104/1992 : N. 2

Art.110 comma 2 TUEL t. determinato D1	1		1
TOTALE	3	3	6

DIPENDENTI CON RESPONSABILITA' DI SERVIZIO - FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	1	3

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo part-time		1	1
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo part-time			
Segretario Comunale part*/time		1	1
TOTALE	2	5	7

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

DONNE	UOMINI	TOTALE
--------------	---------------	---------------

1		1
---	--	---

La rappresentante unitaria RSU è una donna.

ORGANI ELETTIVI

SINDACO: UOMO

CONSIGLIO COMUNALE:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
2	8	10

GIUNTA COMUNALE:		
DONNE	UOMINI	TOTALE
1	3	4

A livello di amministrazione, si evidenzia una prevalenza della componente maschile **sulla** componente femminile: questa composizione è legata probabilmente alla cultura di una piccola realtà locale nella quale le donne sono distanti dalla politica. Nonostante questa situazione la componente femminile ha le medesime opportunità dei colleghi maschi in termini di deleghe assessoriali e competenze consiliari delegate oltreché mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo in particolare favorendo la formazione e l'accrescimento professionale in base al proprio ruolo e responsabilità.

La presenza femminile fra i lavoratori indica che non vi è presso l'Ente una condizione di divario fra i generi e si sta ponendo particolare attenzione alla conciliazione della vita familiare con la vita professionale promuovendo costantemente una condivisione delle funzioni tra lavoratori e lavoratrici.

Gli Obiettivi.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2024 si desume che non occorre intraprendere particolari azioni per favorire un riequilibrio di genere in quanto da una parte i percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità, dall'altra non sono presenti nella dotazione organica posti riservati e che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, infatti, il Comune di Martis valorizza attitudini e capacità personali e 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.

Dalla rilevazione della presenza femminile negli organi politici, emerge invece la necessità di porre in essere azioni di sensibilizzazione sulla necessità ed utilità di partecipare alla vita politica della comunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono attualmente garantiti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione, nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standard dei servizi.

A tal fine l'Amministrazione si prefigge di continuare a garantire e promuovere i seguenti obiettivi come da Tabelle di seguito indicate :

Obiettivo 1. Azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

Obiettivo 2: Azioni di promozione delle pari opportunità.

Obiettivo 3: Azioni per il benessere organizzativo.

Obiettivo 4: Implementazione e consolidamento dello "Smart Working"

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti iniziative con indicazione delle azioni positive da intraprendere:

Obiettivo	1
Titolo	AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Martis e la popolazione
Finalità	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante adozione di strumenti volti ad evitare situazioni conflittuali sul luogo di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta; Evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni
AZIONI	1) Progetti di ascolto per ogni forma di disagio; 2) Coordinare e porre in essere progetti con terzi specialisti, finalizzati a risolvere situazioni di disagio nel rispetto della riservatezza dei lavoratori segnalanti; Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS. Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

OBIETTIVO	2
TITOLO	AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
DESTINATARI	Tutto il personale dipendente del Comune di Martis e la popolazione
FINALITÀ	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; -Promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.
AZIONI	1)Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile o comunque in caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato e si deve dare preferenza al genere meno rappresentato nell'ente di quel profilo; 2) Non privilegiare nelle procedure di reclutamento l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un 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 s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; 4) Organizzare corsi formativi valutando le articolazioni di orario, sede e giorni di svolgimento, in modo da conciliare tali attività anche per quelli che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time oppure si trovano in congedo di maternità; 5) Attività di recupero e reintegrazione attraverso specifici supporti al personale assente per lungo tempo causa malattia, motivi familiari o situazioni che hanno comportato un'assenza prolungata dal lavoro.
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS. Tipologia di azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

Obiettivo	3
Titolo	AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Martis
Finalità	Mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibile tesi anche a tutelare le esigenze familiari. Promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbe introdurre. Garantire il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità a tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, e comunque dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.
Azioni	1) Ampia flessibilità sia per le donne che per gli uomini nella definizione della percentuale dei dipendenti in part- time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza di figli minori, anziani o disabili; 2) Utilizzo part- time anche per brevi periodi in relazione a situazioni familiari o personali transitorie; 3) Attivazione di progetti anche territoriali, aventi come oggetto il benessere dei lavoratori attraverso tecniche di facilitazione della comunicazione, dei rapporti interni tra uffici, leadership e collaborazione; Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS.
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale

Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027
--------------	------------------------------

Obiettivo	4
Titolo	IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DEL C.D. "SMART WORKING"(LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO)
Destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Martis
Finalità	Un progetto di Smart Working è un processo di cambiamento complesso che nell'ambito della pubblica amministrazione viene inteso come nuovo modo di lavorare che consente un miglior bilanciamento tra qualità della vita e produttività individuale. Promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro ed al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della performance individuale ed organizzativa. Favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; Riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.
Azioni	1) Predisposizione modulistica semplificata per richiedere il lavoro agile; 2) Attuazione presupposti tecnico giuridici e limiti previsti dal CCNL Lavoro comparto Regioni Autonomie Locali. Strutture coinvolte nell'intervento: Segretario comunale, Responsabile del personale, Responsabili d'Area, OO.SS.
Monitoraggio	Nella sezione "CONCLUSIONI" del Piano triennale
Tempi	Dal 01.01.2025 al 31.12.2027

CONCLUSIONI

Il presente Piano di Azioni Positive per il Triennio 2025-2027 è finalizzato a dare continuità al programma del triennio precedente, nell'ambito della promozione e sviluppo delle pari opportunità tra uomini e donne, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita lavoro-famiglia tenendo conto, da una parte della forte incidenza delle misure previste dal PNRR, e dall'altra, dalla necessità di coordinare le azioni positive con l'attività complessiva di questo Comune.

Le misure sono state riconfermate in quanto si sono rivelate efficaci e di utilità per i lavoratori. L'adozione di questo Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) si ripropone quindi non solo come un adempimento obbligatorio, bensì come strumento attuativo delle azioni mirate a

salvaguardare e monitorare in concreto l'equità dei trattamenti e coinvolgimenti del personale di un Ente di piccole dimensioni come è quello di Martis.

Il presente Piano sarà ampiamente pubblicizzato e utilizzato costantemente e concretamente quale strumento utile e fondamentale a esplicitare la parità di genere.

Verrà modificato con suggerimenti, integrazioni ed osservazioni da parte del CUG dell'Unione e della consigliera provinciale di parità.