



Comune di Brindisi Montagna
Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

1 Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

2 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 (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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.

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 ovvero di 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. Per l'anno 2025 l'Ente, in attuazione della delibera ANAC 31 del 30/01/2025 relativa all'aggiornamento 2024 del PNA 2022, ha confermato con delibera di GC n. 17 del 26/03/2025 la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" approvata all'interno del PIAO 2023-2025 non essendosi verificati eventi corruttivi, nè modificazioni significative sulla organizzazione, sugli obiettivi strategici e su altre sezioni del PIANO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 e procedono esclusivamente alle attività di

cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di BRINDISI MONTAGNA Indirizzo: Via Corso dei lavoratori n. 53 Codice fiscale/Partita IVA:80004470763 Contatti: +39 0971 985002 E-mail: comune.brindisimontagna@pec.it Pec: comunebrindisimontagna@rete.basilicata.it Sito web istituzionale: https://www.comune.brindisimontagna.pz.it/ Sindaco: Gerardo LARocca RPCT: Annalisa CHIRIATTI Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'Amministrazione: Segretario Comunale Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente anno 2024: 769 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTOSEZIONI	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.1 Valore pubblico	La programmazione dell'Ente è improntata al miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder nelle varie prospettive (economica, sociale, occupazionale, giovanile, ambientale, ecc.) da generare programmando strategie misurabili in termini di impatti. L'Ente punta alla diffusione di una nuova cultura della programmazione orientata al risultato attraverso l'impiego di risorse umane competenti e un'adeguata formazione del personale già in essere. Il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 30/12/2024 tiene conto non solo dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, ma ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico , inteso come impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini.
2.2. Performance	La definizione degli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale tiene conto in primis degli obiettivi obbligatori di legge. Al fine di migliorare la performance organizzativa dell'Ente, l'Amministrazione intende, per l'anno 2025, continuare il percorso di digitalizzazione attraverso: - il raggiungimento della interoperabilità degli sportelli unici al fine di semplificare i processi e migliorare l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese; - utilizzo dei residui del PNRR digitale per formazione del personale e per garantire la diffusione dei risultati raggiunti, affinché le misure di digitalizzazione possano essere meglio fruite dai cittadini e dagli operatori economici del territorio. Resta obiettivo di performance annuale anche: - il rispetto della tempestività dei pagamenti; - l'obbligo per i responsabili di garantire percorsi formativi per il personale assicurando il raggiungimento del monte ore annuo di 40 ore di formazione come previsto dalla direttiva

	del Ministero della Pubblica amministrazione di gennaio 2025. - la capacità di ciascun dipendente, partendo dai Responsabili, di rivestire il ruolo assegnato all'interno dell'organizzazione e ai comportamenti assunti nei confronti dell'utenza esterna e di quella interna. L'ente promuoverà la formazione di gruppi di lavoro, anche tra aree differenti dell'Ente, al fine del miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione). Per la valutazione della performance organizzativa l'Ente si riserva di introdurre modelli di rilevamento del soddisfacimento dell'utenza quale strumento per il miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini.
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Atteso che non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti rispetto al Piano precedente, l'Ente ha confermato la sezione rischi corruttivi e trasparenza approvata nel 2023 (primo anno del triennio 2023-2025) con delibera di G.C. n. 17 del 26/03/2025. Si rinvia, pertanto, alla mappatura dei processi di cui al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 e alle misure specifiche per quanto attiene ai processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali approvate nell'ambito del PIAO 2023-2025 (giusta delibera di G.C. n. 26 del 24/05/2023)
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTOSEZIONI	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.1 Struttura organizzativa	La macrostruttura organizzativa del Comune alla data del 31.12.2024 è così articolata. La struttura organizzativa dell'ente è caratterizzata da n. 2 AREE: AREA AMMINISTRATIVO - CONTABILE Responsabile e n. 4 dipendenti di cui: n. 1 dipendente a tempo parziale in scavalco condiviso con altro ente con funzioni di assistente sociale AREA TECNICA cui afferisce anche il servizio polizia locale Responsabile e n. 3 dipendenti di cui: n. 1 istruttore tecnico dipendente in scavalco di eccedenza con altro ente per n. 12 ore settimanali, n. 1 operatore esperto a tempo pieno ed indeterminato e n. 1 istruttore polizia locale in scavalco di eccedenza con altro ente per n. 12 ore settimanali. Si dà atto che in attuazione del programma del fabbisogno 2024-2026 al 31/12/2024 risulta essere stata completata la procedura di mobilità volontaria avviata per la copertura di n. 1 posto di istruttore di vigilanza part time a 26 ore. L'assunzione ha avuto decorrenza da gennaio 2025.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Con delibera di G.C. n. 54 del 06/11/2023, previa attivazione del confronto con i sindacati in tema di lavoro agile e lavoro da remoto, il Comune ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza al fine di favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e ridurre le assenze. Risulta attivato n. 1 accordo individuale di lavoro agile di durata annuale in scadenza al 31/12/2025. Al termine del periodo l'Amministrazione si riserva di valutare il permanere delle condizioni per la prosecuzione dello stesso al fine di garantire la massima funzionalità degli uffici.
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Consistenza di personale al 31/12/2024: n. 9 dipendenti L'Ente non si trova in situazione di eccedenza di personale. L'ente non è risultato assegnatario delle risorse a valere sull'avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari. Profili professionali presenti presso l'Ente al 31/12/2024 n. 1 funzionario amministrativo contabile – titolare di incarico EQ n. 1 funzionario di elevata qualificazione tecnico –titolare di incarico EQ; n. 1 funzionario di elevata qualificazione assistente sociale; n. 1 istruttore contabile; n. 1 istruttore agente di polizia locale in scavalco di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L.311/2014;

- n. 1 operatore esperto collaboratore tecnico;
- n. 1 operatore esperto collaboratore amministrativo;
- n.1 operatore di supporto ad attività amministrative;

Programmazione strategica delle risorse umane:

L'ente, entro il 31/12/2025, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, intende attivare la progressione tra le aree mediante procedura valutativa dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori. L'amministrazione definirà, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione della procedura di cui al comma 6 dell'articolo 13 del CCNL comparto del 16/11/2022 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

La progressione sarà finanziata mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), **in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018** e riguarderà il profilo tecnico. Non si prevedono all'atto della presente approvazione ulteriori assunzioni. La programmazione verrà comunque aggiornata in relazione alla stima del trend delle cessazioni e all'evoluzione dei bisogni compatibilmente con le capacità assunzionali calcolate sulla base dei vigenti vincoli di bilancio.

Ricorso ad assunzioni a tempo determinato

Nel corso del triennio l'Amministrazione si riserva la possibilità, di utilizzare lo strumento dello scavalco di eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 per fare fronte ad esigenze temporanee, nel rispetto del limite di spesa flessibile.

Formazione del personale:

L'Amministrazione punterà alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali favorendo la partecipazione a corsi e anche attraverso l'utilizzo di strumenti di aggiornamento quotidiano soprattutto per le attività soggette a maggiore evoluzione normativa e giurisprudenziale.

In attuazione della Direttiva del Ministro della pubblica Istruzione del 16 gennaio 2025 **Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione.**

Principi, obiettivi e strumenti, l'Ente garantirà a tutto il personale un percorso formativo per un impegno complessivo non inferiore a 40 ore annue per ciascun dipendente.

La promozione della formazione e della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance per i responsabili.

L'Amministrazione ha aderito alla PIATTAFORMA "SYLLABUS" della Funzione Pubblica per la riqualificazione ed il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali. Viene, altresì, garantita la partecipazione ai corsi di formazione permanente prevista dal Ministero dell'Interno per i Segretari Comunali e i funzionari, al fine di adempiere all'obbligo annuale di formazione. Viene, altresì, favorita la partecipazione ai corsi, anche in versione webinar e attraverso l'utilizzo di strumenti di aggiornamento quotidiano (per il tramite di abbonamenti on line) soprattutto per le attività soggette a maggiore evoluzione normativa e giurisprudenziale.

Sezione 3.4 Piano azioni positive	Il Decreto legge n. 80/2021 all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del PIAO prevede alla lettera g) che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Le Direttive del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ribadiscono l'obbligatorietà dell'adozione dei piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006. La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. In attuazione del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, l'Ente ha inteso dotarsi di un apposito Regolamento, oggetto di confronto con i Sindacati, che disciplina tanto il lavoro agile quanto quello da remoto ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti di lavoratori e lavoratrici e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente. L'emergenza pandemica ma anche la progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa ha reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici. La presente Sezione provvede ad aggiornare i dati del contesto interno all'Ente e a definire la nuova programmazione per il triennio 2025-2027 per il perseguimento delle seguenti finalità: 1.rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate; 2.promozione di politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; 3.rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale. 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 tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali. Distribuzione di genere del personale. L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di approvazione del presente piano (cfr. par. del PIAO), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici. Il personale di ruolo del Comune di Brindisi Montagna, alla data del 31 dicembre 2024, è pari a 9 unità, di cui 8 donne ed 1 uomo cui si aggiunge il Segretario Comunale, donna. Per quel che riguarda la ripartizione del personale tra le aree contrattuali previste, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, 1 unità è donna ed 1 unità è uomo. Il presente Piano, ponendosi in continuità con quelli precedenti, che recepiscono le indicazioni della Consigliera di pari opportunità della Regione Basilicata di cui alla nota del 09.01.2022, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Le azioni positive sono 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.
---	---

Azione positiva 2: Promuovere attività formative volte a favorire la diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la delega decisionale e la condivisione delle informazioni.

Azione positiva 3: Accrescere la formazione dei membri che costituiscono il rinnovando Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni, ecc).

La formazione potrà avvenire con modalità di autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, con incontri con la Consigliera di Parità, con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze dei lavoratori uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.

Azione positiva 3: Ricorso alla flessibilità oraria, in linea con quanto previsto in sede di contrattazione decentrata integrativa:

Azione positiva 4: Regolamentazione e applicazione della disciplina del lavoro agile revisionata in attuazione del mutato contesto normativo e contrattuale di riferimento, garantendo le seguenti priorità nella fruizione

dell'istituto:

- i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico- fisica;
- i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni, a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che l'altro sia genitore non lavoratore;
- i lavoratori che debbano percorrere una distanza chilometrica dalla propria abitazione alla sede

di lavoro maggiore di almeno 30 chilometri.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Garantire che nelle commissioni di concorso e selezione vi sia la presenza di almeno un terzo di componenti di ciascun genere.

Azione positiva 2: 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.

Azione positiva 3: garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e nelle selezioni, sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in termini di pari opportunità.

Azione positiva 4: garantire che, nelle richieste di designazione inoltrate a soggetti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali, previsti da norme statutarie e regolamentari dell'Ente, sia richiamata l'osservanza delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità e la necessità di un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Azione positiva 5: 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.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 2: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 3: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti. **ORGANI E UFFICI COINVOLTI** Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti organi e servizi ciascuno per le proprie competenze:

➤ Organi Istituzionali (Sindaco, Consiglio comunale, Giunta comunale)

➤ Responsabili di settore/Titolari di P.O. **INDICATORI**

DI ATTUAZIONE:

- Monitoraggio dei fruitori dei diversi istituti per genere ed età.

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: - su base annuale, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; - su base triennale relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; - su base triennale 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.
---------------------	--