



Comune di Vietri sul Mare
Comune di antica tradizione ceramica
Provincia di Salerno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2025-2027

*Art. 6 commi da 1 a 4 del decreto-legge n. 80 del 09.06.2021,
convertito con modificazioni nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i.*



Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. __ del __/__/2025

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene 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.

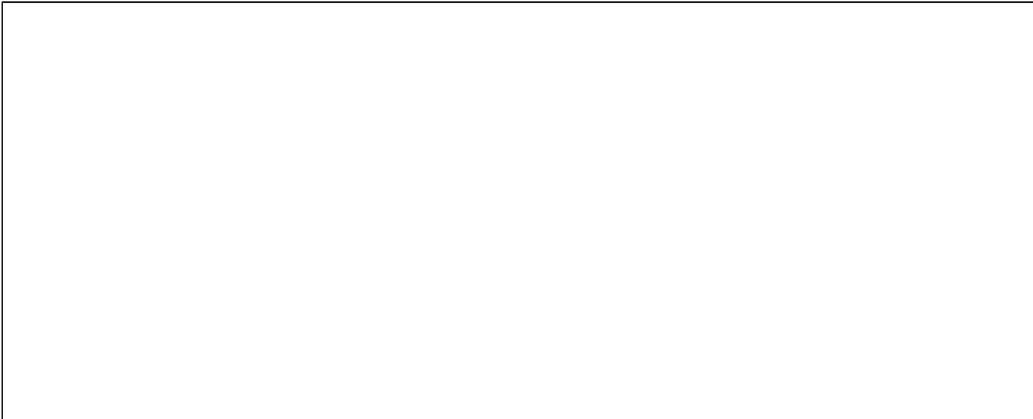
Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente 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, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'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 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. 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. L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.



**Sezione 1: Scheda
anagrafica**

dell'Amministrazione

**1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE: COMUNE DI VIETRI SUL
MARE (SA)**

Comune di VIETRI SUL MARE (SA)

Indirizzo C.SO UMBERTO I, N. 83
Codice fiscale / Partita IVA 00427770656
Telefono 089/763811
Sito internet <https://web.comune.vietri-sul-mare.sa.it/>
E-mail/PEC protocollo@pec.comune.vietri-sul-mare.sa.it

Sindaco Dott. Giovanni De Simone

Numero di dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **36**
Numero di Abitanti al 31 dicembre anno precedente: **n.7098**

DATI RELATIVI ALLA GEOLOCALIZZAZIONE E AL TERRITORIO DELL'ENTE

Vietri sul Mare (*Vietre* in campano) è un Comune italiano della provincia di Salerno in Campania. Noto per l'antica tradizione di lavorazione della ceramica, è il Comune più popolato della Costiera Amalfitana nonché il suo territorio più orientale.

Si trova di fronte all'entrata occidentale della città di Salerno, all'inizio della Costiera Amalfitana. Il centro dell'abitato Vietrese si estende collinaramente a ridosso della Costa, ed alle pendici di esso si estende la zona "Marina", borgo marinaro del paese che affaccia direttamente sul mare.

La stazione meteorologica più vicina è quella di Salerno. In base alla media trentennale di riferimento 1961-1990, la temperatura media del mese più freddo, gennaio, si attesta a +10,4 °C; quella dei mesi più caldi, luglio e agosto, è di +26,4 °C; non si esclude una generale sovrastima dei valori dovuta all'effetto isola di calore urbana.

Vietri sul Mare storicamente è identificata con l'antica Marcina, prima insediamento costiero etrusco-sannita, poi porto romano. Un'origine precisa di Marcina non è ancora del tutto definita anche se l'ipotesi più diffusa indica in Marina di Vietri (l'attuale borgo marinaro del paese), per la precisione nella valle del fiume Bonea alle falde del Monte San Liberatore, la sua presunta collocazione.

In base all'ultimo censimento (dati ISTAT) per il comune di Vietri sul Mare le frazioni sono: Albori, 268 abitanti, 264 m s.l.m.; Benincasa, 333 abitanti, 200 m s.l.m.; Dragonea, 1 774 abitanti, 270 m s.l.m.; Molina, 985 abitanti, 94 m s.l.m.; Raito, 996 abitanti, 100 m s.l.m.

Sezione 2. valore pubblico, performance e anticorruzione

La Sezione 2 si articola in tre sottosezioni:

- sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- sottosezione 2.2 – Performance;
- sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni **con meno di 50 dipendenti** non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico".

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni **con meno di 50 dipendenti** non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.2 "Performance".

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, anche i Comuni **con meno di 50 dipendenti** sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013, integrati dal D.lgs. 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare ea contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali

adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

1. 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;
2. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
3. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
4. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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.
5. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Anticorruzione: L'art. 6, comma 2, del Decreto n. 132/2022, attuativo dell'art. 6 del D.L. 80/2021, stabilisce, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, quanto segue: *“L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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”.*

Si conferma per tutte le amministrazioni ed Enti con meno di 50 dipendenti la possibilità,

dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Il Piano anti-corrruzione 2024/2026 viene aggiornato alla luce delle intervenute modifiche organizzative apportate con la deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 21.03.2025, con la quale l'Amministrazione comunale ha approvato l'aggiornamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art. 89 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, contestualmente alla revisione dell'Organigramma dell'Ente, recante l'assetto organizzativo articolato in Settori quali unità organizzative di massima dimensione rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni.

(Allegato 1).

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

La Sezione 3 si articola in tre sottosezioni:

- sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile;
- sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale.

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, anche i Comuni **con meno di 50 dipendenti** sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 3.1 “Struttura organizzativa”.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione del personale ai singoli uffici.

Il nuovo ordinamento professionale e mansionario, in attuazione del CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 21/03/2025 e ss.mm.ii.

Organizzazione: Si allega la macrostruttura organizzativa dell'Ente articolata in sette Settori, quali unità organizzative di massima dimensione rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 21/03/2025 **(Allegato 2).**

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, anche i Comuni **con meno di 50 dipendenti** sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un’ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 Dicembre 2023 ha chiarito che il quadro odierno, connotato dall’ormai superata contingenza pandemica e da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata, identifica lo strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori. Pertanto, l’utilizzo del lavoro agile seppur orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, deve essere utilizzato come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ed è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il Responsabile di riferimento - che declinano nel dettaglio gli obiettivi e le modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa.

3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, anche i Comuni **con meno di 50 dipendenti** sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale”.

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 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 ed alle 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 apotenziamento/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).

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del Dl 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi.

Dallo scorso 1° gennaio gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Piano triennale di Fabbisogno del Personale: Si allega la Programmazione triennale di fabbisogno di personale 2025-2027 e il piano assunzionale (**Allegato 3**).

3.4 Sottosezione piano della formazione

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, anche i Comuni **con meno di 50 dipendenti** sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 3.4 "Piano triennale dei fabbisogni del personale".

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14/01/2025 ha chiarito che la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), pertanto le amministrazioni sono chiamate a declinare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo e per filiera professionale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
 - Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
 - Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
 - Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

3.5 Sottosezione piano delle azioni positive

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, i Comuni **con meno di 50 dipendenti** non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 3.5 “Piano delle azioni positive”. Tuttavia si ritiene opportuno procedere alla redazione del suddetto Piano nell'ambito del PIAO, quale strumento unico di programmazione.

3.5 Sottosezione piano delle azioni positive

Le Amministrazioni sono vincolate a dotarsi del Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione. Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra

uomo e donna” le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del succitato Decreto Legislativo hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il **Piano di Azioni Positive** è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull’attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di 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 dell’attenzione “la persona” e contemperando le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l’attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell’ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

Piano delle Azioni Positive: Si allega il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 (**Allegato 4**).