

Ardara  
Ittireddu  
Mores  
Nughedu S. N.  
Ozieri  
Pattada  
Tula



**UNIONE DEL LOGUDORO** | Via De Gasperi, 98 | 07014 Ozieri (SS)  
| tel. 079 7810 600 | fax 079 7810 624 | P.I. 90007390900  
| [www.unionecomunilogudoro.ss.it](http://www.unionecomunilogudoro.ss.it)

# PIAO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

**2022 – 2024**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con Deliberazione della Giunta Unione n. 71 del 20.12.2022

## **PREMESSA**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- Consentire un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubblicheamministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali area rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dairesponsabili 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

In data 7 settembre 2022, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

<b>SEZIONE 1</b>	
<b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune/Unione</b>	UNIONE DEI COMUNI "LOGUDORO"
<b>Indirizzo</b>	VIA DE GASPERI 98 - OZIERI
<b>Presidente</b>	Avv. Marco Peralta
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	90007390900
<b>Recapito telefonico</b>	079/786603
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="http://www.unionecomunilogudoro.ss.it">www.unionecomunilogudoro.ss.it</a>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:amministrativa@unionecomunilogudoro.ss.it">amministrativa@unionecomunilogudoro.ss.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@pec.unionecomunilogudoro.ss.it">protocollo@pec.unionecomunilogudoro.ss.it</a>
<b>Numero dipendenti al 31.12.2021</b>	1 a tempo indeterminato e 6 a tempo determinato

Numero abitanti al 31.12.2021	17.962	
-------------------------------	--------	--

<b>SEZIONE 2</b> <b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E</b> <b>ANTICORRUZIONE</b>
--

<b>Sottosezione di programmazione Valore Pubblico</b>	Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con Deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n.4 del 27.05.2022.
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2022-2024, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n.31 del 07.06.2022.
	Piano delle azioni positive 2022-2024 allegato al presente documento
	Piano di intervento e adeguamento per il raggiungimento degli obiettivi legati al processo di trasformazione digitale approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n.26 del 17.05.2022.
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione n.20 del 28.04.2022.

<b>SEZIONE 3</b> <b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>
--

<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Con Deliberazione della Giunta dell'Unione n.35 del 30.09.2022 è stata approvata la revisione della struttura organizzativa dell'Ente suddivisa nelle seguenti aree: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Area Segreteria;</li> <li>• Area Amministrativa;</li> <li>• Area Finanziaria;</li> <li>• Area Tecnica e Centrale Appalti;</li> </ul>
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Con Deliberazione della Giunta dell'Unione n.43 del 27.10.2021 sono stati forniti indirizzi in merito al ricorso al lavoro agile; <p>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</p>

	<p>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, e nelle more di provvedere all’adozione di una regolamentazione organica in merito, l’istituto del lavoro agile presso questa Unione rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Con Deliberazione della Giunta dell’Unione 53 del 17.12.2021, successivamente aggiornato con Deliberazione della Giunta dell’Unione n.36 del 12.09.2022, è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;</p>

## 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 Pagina 60 di 81 Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- 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.

## ALLEGATO

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2022/2024

### Riferimenti normativi

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, ed in particolare gli artt. 1, 7, 57, in materia di pari opportunità;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità*”, emanato ai sensi dell’art. 6 della legge delega 28 novembre 2005, n. 246 e, in particolare, l’art. 48 che impone alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici la predisposizione di Piani di Azioni Positive tendenti a favorire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, e invita le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, prescrivendo l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- il D.Lgs 9 aprile 2008, n.81 e, in particolare, l’art. 28 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui “*la valutazione di cui all’art. 17, c. 1, lett. a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli connessi alla differenza di genere...*”;
- il D.Lgs 150/2009 che ha previsto, tra l’altro, l’inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle pubbliche amministrazioni;
- la legge 4 novembre 2010, n.183, cosiddetto “*collegato lavoro*”, in particolare l’art. 21, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all’art. 7 prevede che: “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”;
- la Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro*”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.

### Introduzione

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

## **Le risorse umane dell'Unione del Logudoro**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione degli organi sia di indirizzo politico amministrativo sia del personale di ruolo dell'Ente, distinti per genere e per categoria di inquadramento (situazione al 31.12.2021).

La composizione dell'attuale Assemblea e della Giunta, su cui non è possibile intervenire, è formata dai sindaci dei comuni che fanno parte dell'Unione del Logudoro.

Distribuzione del personale per genere e per categoria di inquadramento:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Totale	Percentuale %
Donne	2	1	3	37,5%
Uomini	4	1	5	62,5 %
Totale	6	2	8	100 %

Il quadro sopradescritto non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Unione non presenta una particolare situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne. Pertanto il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile sia nelle posizioni apicali sia in quelle non dirigenziali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## Gli Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che l'Unione si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- istituire e rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 21 del D.Lgs. 183/2010.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;



## Le azioni positive

Azione 1	Soggetti coinvolti	Ufficio Competente	Modalità
Accesso alla formazione	tutti	Segretario dell'Unione Responsabili P.O.	<p>Nel rispetto della normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;</li> <li>• adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non</li> <li>• costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</li> </ul>

Azione 2	Soggetti coinvolti	Ufficio Competente	Modalità
Flessibilità	tutti	Segretario dell'Unione, Responsabili P.O.	<p>Nel rispetto della normativa, consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.</p>

Azione 3	Soggetti coinvolti	Ufficio Competente	Modalità
Piani di lavoro	tutti	Segretario dell'Unione, Responsabili P.O.	<p>Nel rispetto della normativa vigente attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità/malattia lunga.</p>

Azione 4	Soggetti coinvolti	Ufficio Competente	Modalità
Linguaggio di genere	tutti	tutti	Adottare un linguaggio “rispettoso dell’identità di genere” nella comunicazione istituzionale finalizzata a riconoscere la piena dignità, parità e importanza del genere femminile e maschile. L.R. n. 24/2016, art. n. 6 bis «Sviluppo delle politiche di genere e revisione del linguaggio amministrativo».

Azione 5	Soggetti coinvolti	Ufficio Competente	Modalità
Integrazione e sostegno	tutti	tutti	Favorire e promuovere libere iniziative tra dipendenti finalizzate ad ottimizzare e semplificare processi lavorativi e di dialogo tra colleghi, quali: forme di aiuto e supporto nelle procedure informatiche, car pooling al fine di ottimizzare modalità di spostamento casa/lavoro, attività di svago extra lavoro al fine di facilitare momenti di condivisione e scambio tra dipendenti che, sebbene estranee all’ambito lavorativo, favoriscano il benessere organizzativo.

Si prevede, inoltre, di potenziare la collaborazione, le sinergie ed il confronto con la Commissione per le pari opportunità, nello specifico con l’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari e della Regione Sardegna anche attraverso lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità, buone prassi ed azioni positive.

Soggetti e uffici coinvolti: Tutti i dipendenti.

Periodo di realizzazione: 2022/2023/2024.