CITTA' DI TARQUINIA

Provincia di Viterbo

Piazza G.Matteotti, 7 - 01016 - Tel. 0766/8491-

pec: pec@pec.comune.tarquinia.vt.it

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 14 DEL 31/01/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AI SENSIDELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno **duemilaventiquattro** addì **trentuno** del mese di **Gennaio** alle ore **09.00** presso la Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
GIULIVI Alessandro	Sindaco	SI
SERAFINI Luigi	Vice Sindaco	SI
CERASA Maurizio	Assessore	SI
RIGLIETTI Sabino Alberto	Assessore	NO
ZACCHEI Betsi	Assessore	SI
MANCINI Alessia	Assessore	SI

Assiste il Segretario Generale **Dott.ssa GAETANI Stefania Anna Maria,** il quale provede alla redazione del verbale di seduta.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco, **Sig. GIULIVI Alessandro,** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Proposta di deliberazione predisposta dal Segretario Generale per l'approvazione da parte della Giunta Comunale

Premesso che:

- 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, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2.Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi".

- l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

"5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.";

- l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

"6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto

con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.";

- l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160";

Preso atto che:

- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato altresì pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Rilevato che:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, 190;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, 124;
- Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, 198;

- all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che stabilisce come per gli Enti Locali il piano degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo ed il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, siano assorbiti nel PIAO di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

- all'art. 2, comma 2, che "*Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere*

finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";

Considerato che:

- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

- 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- il Comune di Tarquinia, alla data del 31/12/2023 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e pertanto nella redazione del PIAO 2024-2024 non terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica 30.05.2022 n. 132 il Piano integrato di attività ed organizzazione è adottato entro il 31 gennaio;

Dato atto che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 28/12/2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2024-2026, contenente gli obiettivi strategici ed operativi sviluppati in coerenza con le "Linee programmatiche di mandato - 2019/2024" illustrate in Consiglio Comunale in data 04.11.2019 (rif.to deliberazione consiliare n. 24 del 04.11.2019) in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio;

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28/12/2023, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 05.01.2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione - parte finanziaria, al fine di garantire la ripartizione formale delle risorse tra le strutture organizzative dell'Ente ed assicurare l'adozione degli atti amministrativi di inizio anno necessari a garantire i servizi istituzionali dell'Ente;

- nel presente PIAO è contenuto il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, munito del parere del Collegio dei Revisori reso con apposito verbale;

- all'interno del presente PIAO 2024 -2026 sono contenuti nelle rispettive Sezioni il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, il Piano della Performance 2024 -2026 ed il Piano delle azioni positive 2024-2026;

Considerato:

- che in merito alla sezione relativa alla programmazione organizzativa del lavoro agile il Comune ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 29.09.2022 il *"Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto"* e, nelle more della esatta definizione delle attività che possono essere svolte in modalità agile e del loro impatto sui servizi erogati dall'Ente che sono caratterizzati dal prevalente rapporto diretto con il cittadino, per il momento non si intende provedere alla sua pianificazione mediante l'adozione del c.d. Pola- Piano organizzativo del Lavoro Agile;

- che comunque con il regolamento approvato questo Comune ha già stabilito le regole relative al lavoro agile fissando le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione

amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonche' della qualita' dei servizi erogati;

- che, in caso di mancata adozione del POLA, come stabilito dall'art. 14 della L. 124/2015, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti dell'Ente, ove lo richiedano;

- che con l'approvazione del presente PIAO sono stati altresì individuate le procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici nonché gli obiettivi di accessibilità;

- che nella redazione dal Piano della performance, in sede di prima applicazione e previa eventuale modifica del sistema di valutazione della performance, sono stati introdotti obiettivi di inclusione sociale per persone con disabilità ai sensi del D.Lgs. n. 222/2023;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

- la deliberazioni della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - CIVIT ora ANAC, con le quali sono stati approvati i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA);

- la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023 con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 valido per il prossimo triennio;

- la deliberazione n. 605 del 19.12.2023 di aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione;

- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;

- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità 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 "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");

- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pariopportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e

rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024", che è stato adottato il 22 dicembre 2022 con decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio con delega all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale e pubblicato sul sito dell'AgID in data 23/01/2023.

- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

- lo Statuto del comune;

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica, per quanto di competenza, del Segretario Generale, del Responsabile del Settore 2° Gestione Risorse Umane e del Responsabile del Settore 5° ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 nonché il parere di regolarità contabile del Responsabile del Settore 6°;

Considerato che l'adozione della deliberazione, che approva la presente proposta, riveste carattere di urgenza, al fine di assicurarne la pubblicazione e l'immediata decorrenza;

SI PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

1) di approvare, in ordine alle premesse, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 comprensivo dei relativi allegati (Allegati 1, 2, 2.1 e 3)** che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera A) per costituirne parte integrante e sostanziale;

2) di dare atto che eventuali successive modifiche alle singole Sezioni facenti parte integrante del PIAO 2024/2026 costituiranno automatica modifica del PIAO medesimo;

4) di dare atto che sono esclusi dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

5) di dare mandato agli Uffici di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 -2026 comprensivo dei relativi allegati, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Disposizioni Generali" sotto sezione di secondo livello "Atti generali", con rinvio alle sezioni/sottosezioni di amministrazione trasparente alle quali afferiscono i piani assorbiti dal Piano e per le quali la norma prevede una specifica pubblicazione in base al D.Lgs.n.33/2013;

6) di dare mandato al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta di deliberazione sopra trascritta;

Visti i seguenti pareri, tutti allegati alla presente deliberazione:

- pareri favorevoli di regolarità tecnica espressi dal Segretario Generale e dai Responsabili del Settore 2 e Settore 5;
- parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del servizio finanziario;

Ritenuto di dover quindi deliberare in merito;

Ad unanimità di voti, legittimamente espressi per alzata di mano

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione sopra riportata.

Valutati inoltre i motivi di urgenza, con separata e successiva votazione che, espressa per alzata di mano, ha dato esito favorevole, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267.

Pareri

CITTA' DI TARQUINIA

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 16**

Ufficio Proponente: **Ufficio Controllo Strategico, Formazione del Personale, Anticorruzione**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AI SENSIDELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Controllo Strategico, Formazione del Personale, Anticorruzione)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 29/01/2024

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Stefania A.M.Gaetani

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 30/01/2024

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Eva Murdolo

Il presente verbale viene letto e sottoscritto con firma digitale

Il Sindaco	Il Segretario Generale
Sig. GIULIVI Alessandro	Dott.ssa GAETANI Stefania Anna Maria

C E R T I F I C A T O D I P U B B L I C A Z I O N E

Si certifica che il suesteso verbale di deliberazione rimarrà affisso all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

dal 22/02/2024 al 08/03/2024

Tarquinia, 22/02/2024

Il Segretario Generale

Dott.ssa GAETANI Stefania Anna Maria

CERTIFICATI DI ESECUTIVITA'

Ai sensi dell'art. 134 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali

X comma 3, il presente atto diventerà esecutivo il giorno **04/03/2024**

X comma 4, il presente atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile.

Tarquinia, 22/02/2024

Il Segretario Generale

Dott.ssa GAETANI Stefania Anna Maria

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Tarquinia. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

STEFANIA ANNA MARIA GAETANI in data 22/02/2024
ALESSANDRO GIULIVI in data 22/02/2024

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, sia da parte degli utenti che dei dipendenti che possono avere delle disabilità, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento.

3.3.3 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" contiene misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, 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 campo. Con tale disciplina viene affermato il principio secondo il quale la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione e che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

La normativa in questione attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri il potere di promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei e, nello specifico:

- all'art. 25 "Discriminazione diretta e indiretta" definisce, come segue:

- la "discriminazione diretta", intesa come "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga";
- la "discriminazione indiretta", che si identifica "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari";
- la "discriminazione", che viene ricondotta ad ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:
  a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
  b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
  c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

- all'art. 26 "Molestie e molestie sessuali" tratta l'argomento, considerando come discriminazioni:
  - le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
  - le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
  - i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopra descritti o di esservisi sottomessi ed attribuendo nullità agli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti sopra indicati se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi;
  - quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne e prevedendo altre forme di tutela per la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti enunciati, sanzionando con la nullità il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

    I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

- impone inoltre i seguenti rilevanti divieti:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite (art. 30-bis);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art. 35);

- dedica l'intero Capo IV del "libro III" alla "Promozione delle pari opportunità" e, in particolare:
- all'art. 42 afferma che "*le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro* " e che, in particolare, hanno lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro,

nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile
- all'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", dispone che le Pubbliche Amministrazioni devono predisporre un Piano Triennale di Azioni Positive, con la finalità di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Detto Piano, 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), deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Ulteriori principi ed obiettivi in tema di "pari opportunità" sono rinvenibili in altre normative, tra cui:
- *D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche),* in particolare negli articoli di seguito indicati:
Art. 1 *Finalità ed ambito di applicazione*, comma 1 lettera c): realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
Art. 5 *Potere di organizzazione*, comma 2: Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.
Art. 7 *Gestione delle risorse umane:*
- il comma 1 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;
- il comma 4 prevede che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
Art. 57 *Pari Opportunità* – Prevede, a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- costituire al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione. I compiti assegnati al C.U.G. sono propositivi, consultivi e di verifica, opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e, inoltre, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Le modalità di funzionamento del C.U.G. sono disciplinate da linee guida contenute in direttive emanate di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

- inviare l'atto di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;
- adottare secondo le modalità di cui all'articolo 9 (del D.Lgs. n. 165/2001), tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

- D. Lgs. n. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni):

Art. 8 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, dove al comma 1 è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso l'Ente.

Ciò premesso, Il D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 ha soppresso alcuni adempimenti, in quanto assorbiti dal PIAO, tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs.11 aprile 2006 n. 198. In virtù dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, le Pubbliche Amministrazioni devono provvedere, nello specifico, alla predisposizione di "Piani di Azioni Positive" tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale ed individuano "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 della stessa normativa, come "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". La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, mediante l'introduzione di meccanismi che pongono rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Le azioni positive sono pertanto misure:

- "speciali", in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- "temporanee", in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive è, quindi, lo strumento programmatorio fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere, mediante:

1 valorizzazione dei potenziali di genere;

2 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;

3 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;

4 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;

5 promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusionedelle informazioni sui temi delle pari opportunità.

6 Eliminare qualunque di discriminazione all'interno dell'Ente sempre nel rispetto della diversità che può essere dovuta a: razza, sesso, cultura, religione e disabilità.

Mediante misure di durata triennale che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, il Piano di Azioni Positive individua pertanto obiettivi ed azioni per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti. Le azioni positive previste, pur nella valorizzazione delle caratteristiche di genere, sono imperniate sulla regola espressa dell´uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità e mirano al raggiungimento degli obiettivi di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale e di sostanziale uguaglianza fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento ai profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre al necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Il Piano Triennale di Azioni Positive, a sostegno degli uomini e delle donne nonché delle persone di diversa estrazione sociale, culturale e religiosa, nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità, contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione, anche nell'ambito del "ciclo di gestione della performance" previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa richiama infatti i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevedendo, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e stabilendo il principio secondo il quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della Pubblica Amministrazione è stata già messa in evidenza con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23/05/2007

recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nella quale si afferma che: “valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa …rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”. Tale correlazione è stata ora rivisitata dalla Direttiva 2/2019 emanata in data 26/06/2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, con la quale, vengono ridefinite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, tenendo conto degli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti e delle modifiche introdotte nella normativa nazionale. Tale recente Direttiva sostituisce quella precedentemente emanata in data 23/05/2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/03/2011, recante “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”.

L’Ente ha provveduto puntualmente all’approvazione dei Piani triennali delle azioni positive, di cui ne è stata curata la pubblicazione sul sito web ufficiale, nell’apposita sezione dedicata alle Pari Opportunità e al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta Comunale a seguito della condivisione con il C.U.G. della proposta degli obiettivi annuali del Piano.

AZIONI POSITIVE 2024-2026 - ANNUALITA’ 2024

Il Piano Triennale di Azioni Positive del periodo 2024-2026, nel contesto sopra delineato e con le finalità descritte, prevede obiettivi di continuità, sia programmatica che strategica, per l’aggiornamento dei contenuti del precedente Piano e conferma un consistente livello di attenzione sull’attività di analisi e di monitoraggio, al fine di poter escludere possibili inversioni di tendenza sull'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali le medesime sono sottorappresentate.

Il Piano è orientato alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, per produrre esternalità positive sull’intero contesto lavorativo, sintetizzate nell’espressione “benessere organizzativo”,

L’attenzione alle politiche di genere è sottesa a tutti gli obiettivi del Piano e le relative misure prevedono iniziative di welfare dirette a migliorare la condizione dei dipendenti all’interno dell’organizzazione, con particolare attenzione alla condizione della donna lavoratrice, per il ruolo di fondamentale importanza che assume all’interno della società ma, in ogni caso, alla condizione di quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Si inserisce nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed ai dipendenti in condizioni di fragilità anche la modalità di lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto.

Le Azioni Positive previste sono finalizzate alla maggiore diffusione della cultura delle pari opportunità, per poter giungere, nel tempo, al mantenimento/miglioramento dei seguenti obiettivi:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità, garantendo che alla componente femminile non sia impedita la valorizzazione e la carriera;
- superare le condizioni, l’organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso;

- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo ad esso dedicato;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali, in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- promuovere ed incentivare la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, nel rispetto delle condizioni di pari opportunità di pari trattamento retributivo;
- valorizzare le caratteristiche di genere, comunque nel rispetto delle pari opportunità.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 è pertanto articolato in due parti:

1 una prima parte, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale delle azioni positive dello stesso Piano;

2 una seconda parte, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Qualora a seguito delle risultanze dei monitoraggi dovessero riscontrarsi divari fra generi non inferiori a due terzi, così come previsto dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, necessiterà porre in atto misure adeguate per contrastare, ove possibile, condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che determinano effetti diversi nei confronti dei dipendenti, a seconda del sesso o con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

PARTE PRIMA: ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

A prescindere dalla scansione temporale del Piano e per migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del medesimo, l'Amministrazione Comunale provvede costantemente a:

1 monitorare la situazione del personale, al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni;

2 favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;

3 verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;

4 verificare l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli e la ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, strettamente connessa all'interrelazione del Piano con il ciclo della performance, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", come aggiornata dalla Direttiva n. 2/2019 con la quale sono definite anche le nuove linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, l'attività di verifica sui risultati connessi alle Azioni Positive contenute nel presente Piano rappresenta prioritaria competenza del C.U.G. Si richiamano a tal fine, da ultimo, anche le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, adottate in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022.

PARTE SECONDA - OBIETTIVI E AZIONI

Gli obiettivi genericamente sopra descritti, ed analiticamente approfonditi nel presente paragrafo, trovano attuazione attraverso una serie di azioni che presentano caratteristiche comuni e concorrono al raggiungimento degli stessi.

Obiettivo 1 - Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Per facilitare il superamento di ostacoli che, di fatto, continuano ad impedire la completa e costante realizzazione di pari opportunità nel lavoro o per evitare il sorgere di possibili situazioni conflittuali e discriminatorie, si ritiene indispensabile continuare a garantire la diffusione della cultura delle pari opportunità. La realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal Piano triennale di azioni positive dovrà essere costantemente monitorata.

Azione 1 - Diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità

Con la collaborazione di tutti i responsabili delle strutture organizzative dell'ente, dovrà essere assicurato il mantenimento dell'attività di sensibilizzazione, comunicazione e diffusione ai dipendenti di informazioni sui temi delle pari opportunità, mediante pubblicazione, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Comune dedicato alle "Pari Opportunità e C.U.G.", di normative, disposizioni, novità e materiale di interesse sulle tematiche delle pari opportunità, per facilitare l'instaurazione di un "buon clima lavorativo".

Azione 2 - Diffusione di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste L'Amministrazione Comunale assicura la prosecuzione di attività finalizzate a diffondere, tra il personale dipendente, la conoscenza del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", mediante pubblicazione all'interno della sezione "Pari Opportunità e C.U.G." nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'ente, di iniziative e risultati delle attività del C.U.G., il quale, come previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Con determinazione del Segretario Generale n. 1466 del 17/12/2020, come successivamente modificata in 16/09/2022, con determinazione n. 1032, è stato rinnovato il C.U.G. nelle sue componenti, per il quadriennio 2020-2024.

Il C.U.G del Comune di Tarquinia , al fine di promuovere azioni positive volte a migliorare la qualità della vita lavorativa dei propri dipendenti, nella riunione del gennaio 2023 la promosso la divulgazione di un sondaggio sul clima ed il benessere organizzativo percepito dai dipendenti stessi, con invito a rispondere allo stesso anche inserendo eventuali note,

osservazioni e suggerimenti oltre a poter indicare delle possibili iniziative che il C.U.G. potrà proporre all'amministrazione in tema di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
Il C.U.G. dell'Ente è dotato del seguente specifico indirizzo e-mail cug@comune.tarquinia.vt.it, per facilitare il contatto diretto tra i dipendenti ed il Comitato stesso e al quale poter fare pervenire ogni tipologia di comunicazione, segnalazione o richiesta inerente ai suoi compiti.

Azione 3 – Diffusione del Piano di Azioni Positive e monitoraggio dello stato di attuazione

Per la diffusione delle misure atte a favorire la realizzazione delle pari opportunità, il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Comune dedicato alle "Pari Opportunità e C.U.G.".
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti presso il Settore Gestione Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da porte procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.
La necessità di curare il costante aggiornamento degli obiettivi del Piano Triennale e la sua interrelazione con il "ciclo della performance", richiede l'esecuzione di monitoraggi periodici sul relativo stato di avanzamento, mediante idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in esecuzione dello stesso Piano. Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" competerà primariamente al C.U.G. l'attività di verifica, oltre che propositiva e consultiva, sui risultati connessi alle azioni positive contenute nel Piano, mediante l'acquisizione, con cadenza almeno annuale, di dati ed informazioni necessarie a valutare lo stato di attuazione degli obiettivi in questione. I risultati di tali verifiche annuali saranno diffuse e rese disponibili a tutti i dipendenti ed alla Giunta Comunale mediante aggiornamenti della suddetta sezione sul sito web.
Eventuali proposte di aggiornamento del Piano, che perverranno al C.U.G., saranno esaminate dal Comitatonel corso di apposite riunioni e portate a conoscenza dell'ente.
Gli esiti del sondaggio sul benessere organizzativo promosso dal C.U.G. del Comune di Tarquinia, per l'anno 2024, verranno analizzati dallo stesso Comitato e, qualora dovessero emergere delle criticità, lo stesso le porterà a conoscenza dell'Ente elaborando, contemporaneamente, delle proposte finalizzate al superamento delle stesse.

Azione 4 – Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto

Come previsto nel PTAP annualità 2023, il Comune di Tarquinia, con deliberazione di Giunta comunale n. 171 del 29/09/2022 ha approvato il nuovo regolamento per la disciplina del lavoro a distanza del Comune di Tarquinia: Lavoro agile e lavoro da remoto, quale strumento di evoluzione dallo smart working emergenziale al lavoro a distanza ordinario, ai sensi della L. 81/2017 e ss.mm.ii. e del vigente CCNL di comparto.
Il suddetto strumento si configura quale opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi, oltre che a favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Particolare attenzioni e priorità

vengono assicurate ai genitori lavoratori con figli fino a quattordici anni di età o senza limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. 104/92, ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata, ai lavoratori che siano caregivers, ai sensi dell'art. 1, c. 255, della L. 205/2018, ai lavoratori in situazione di disabilità psico-fisica anche transitoria certificata, ai c.d. lavoratori fragili, alle lavoratrici in stato di gravidanza ed ai lavoratori residenti in comuni distanti oltre i 20 km dalla sede di lavoro.

Obiettivo 2 – Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità

Le iniziative formative e di aggiornamento professionale dovranno consentire pari opportunità ai lavoratori ed alle lavoratrici.

Azione 1 – Prescrizioni per l'individuazione e svolgimento delle iniziative formative

Nell'individuazione di iniziative formative dovrà essere favorito il rispetto di condizioni di pari opportunità. Per consentire la più ampia adesione, le iniziative formative da svolgere in sede dovranno essere realizzate in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti, tenuto conto della flessibilità oraria e degli orari del personale a tempo parziale. L'ente si impegna ad attuare la formazione, anche con focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, preferendo, ove possibile, le modalità webinar e l'uso di piattaforme di e-learning, alternative alla modalità "frontale".

Azione 2 – Aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze

Al personale che rientra in servizio dopo prolungate assenze per maternità, malattie ed infortuni, su segnalazione al Segretario Generale da parte del Responsabile del Settore di appartenenza, dovrà essere assicurato idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne. E' possibile a tal fine ricorrere all'individuazione di altri dipendenti dell'ente che potranno assumere il ruolo di "tutor".

Azione 3 – Azioni di sviluppo di welfare aziendale integrativo: la previdenza complementare - Fondo Perseo Sirio.

L'Amministrazione, al fine di fornire la più ampia, consapevole ed informata adesione dei dipendenti neo-assunti alla previdenza complementare, consegna loro apposita informativa ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

Dopo il primo anno 2023, anche nella corrente annualità, nel rispetto della normativa vigente in materia, verranno erogate misure di assistenza e di previdenza per il personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi del comma 4, lett. c), art. 208 del D. Lgs. n. 285/92 (Nuovo Codice della Strada).

Obiettivo 3 – Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari

Nel corso dell'anno 2022 è stato emanato il D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 avente ad oggetto "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" con l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante contribuisce positivamente sulla performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo delle professionalità acquisite.

Azione 1 – Partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro

Il Comune si impegna a continuare a favorire le politiche di conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze di cura familiare, assicurando la partecipazione ai "processi decisionali" dei dipendenti che si trovino ad attendere a particolari oneri familiari, mediante programmazione delle riunioni con congruo anticipo ed in orari che consentano la più ampia partecipazione, compatibilmente con le necessità organizzative e di funzionamento dei servizi.

Azione 2- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

In presenza di particolari esigenze, dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, l'ente si impegna a valutare le richieste del personale interessato, finalizzate alla concessione di forme di flessibilità orarie ai sensi di quanto stabilito dall'art. 10 (Fascia di tolleranza e flessibilità) del vigente regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale, per agevolare coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste pervenute e le esigenze di servizio, senza costi aggiuntivi per l'ente.

Azione 3 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e Lavoro Agile

Per favorire l'integrazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari dei dipendenti, nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro prevista dal vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali e nel rispetto della vigente normativa, l'ente si impegna, compatibilmente con le necessità organizzative e di funzionamento degli uffici e dei servizi erogati all'utenza, a porre in essere misure affinché possa essere agevolato l'accoglimento di istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale dei dipendenti con figli di età non superiore a quella della scuola dell'obbligo o con particolari esigenze familiari, nonché il ricorso al Lavoro Agile.

Azione 4 – Diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità

L'ente, tramite il supporto del Settore 2°, si impegna a diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa e dal contratto collettivo sui congedi

parentali, aspettative e diritti a tutela della maternità e paternità. In attuazione e nell'ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, con il sopra citato D. Lgs. 105/2022 è stata parzialmente modificata la normativa inerente i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto di tale decreto e il relativo trattamento economico/previdenziale.
In applicazione del Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto Trasparenza) di attuazione alla direttiva UE 2019/152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea: art. 1, lettera l), d. lgs. 152/1997, il Settore 2° ha provveduto a redigere apposita informativa da allegare al contratto di lavoro dei nuovi assunti a formarne parte integrante e sostanziale dello stesso ed ha scelto di fornire informazioni anche ulteriori rispetto a quelle oggetto di obblighi informativi con lo scopo di attuare una maggiore diffusione anche delle informazioni inerenti la fruizione degli istituti inerenti alla maternità, paternità, malattia figli, ai dipendenti che assistano familiari con disabilità grave, donne-lavoratrici vittime di violenza di genere, cure degli invalidi etc...

Obiettivo 4 – Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, nello sviluppo della carriera e della professionalità
Nelle assunzioni di personale dovrà essere assicurato il rispetto della normativa sulle pari opportunità,senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azione 1- Prescrizioni per la redazione di avvisi e di bandi di selezione del personale
L'Ufficio preposto alla stesura degli avvisi e dei bandi di selezione di personale è tenuto a conformarsi al costante rispetto delle condizioni di pari opportunità. I bandi di concorso dovranno richiamare espressamente le normative in materia di pari opportunità e, in particolare il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, evitando, qualora possibile, l'individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano pregiudicare le pari opportunità.

Azione 2 – Composizione delle Commissioni Giudicatrici.
L'Ufficio preposto è tenuto a riservare a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni Giudicatrici di procedure selettive concorsuali e, come previsto dalla normativa, ad inviare l'atto di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, alla Consigliera o al Consigliere di Parità Regionale.

Azione 3 – Composizione di altri Organismi.
Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Amministrazione, che siano composti anche da lavoratori, l'Ente si impegna a richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Obiettivo 5 – Supporto al C.U.G. ed ai Consiglieri di parità territoriali
Il Settore 2° - Risorse Umane collabora e supporta il C.U.G e i Consiglieri di parità provinciale e regionale fornendo dati, informazioni e la collaborazione necessarie per il raggiungimento degli specifici obiettivi.

Per l'annualità corrente è stata attivata una collaborazione istituzionale e un positivo dialogo con la Consigliera di Parità provinciale.

Azione 1 – Trasmissione dati al CUG

Il Settore 2° elabora e trasmette al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, le informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Azione 2 – Divulgazione del Piano delle Azioni Positive

Il Settore 2° svolge attività di divulgazione del Piano delle Azioni positive e dei risultati curando la pubblicazione e il periodico aggiornamento, su indicazioni del CUG stesso, dell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'ente.

La presente sezione del PIAO 2024 -2026 verrà aggiornata annualmente nell'ambito del prossimo PIAO 2025-2027. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G., della Consigliera Provinciale e della Consigliera regionale di parità in modo di poter procedere alla scadenza dell'anno 2024 ad un adeguato aggiornamento.