

Comune di Latiano
Provincia di Brindisi

Piano delle performance
2020-2022

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, un documento programmatico che ha durata triennale e che si propone, in sintesi, di rappresentare in modo integrato gli obiettivi strategici dell'amministrazione comunale, i quali costituiscono un'articolazione dei programmi di maggior rilievo previsti nella relazione previsionale e programmatica al Bilancio.

Essi devono risultare rilevanti, pertinenti e misurabili, tali da determinare miglioramenti nella qualità dei servizi, commisurati a standard comparabili con altri enti e correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

La performance è il contributo che ciascun soggetto apporta attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione.

Gli obiettivi strategici costituiscono il traguardo che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare i propri programmi. Essi pertanto fanno riferimento ai programmi pluriennali di maggior rilievo previsti nella relazione previsionale e programmatica al Bilancio e sono assegnati con il seguente Piano delle Risorse e degli Obiettivi e della Performance ai soggetti titolari di posizioni organizzative, come obiettivi specifici individuali o congiuntamente, come obiettivi trasversali.

Gli obiettivi operativi-gestionali riguardano, invece, l'ordinaria attività dell'Amministrazione, volta al raggiungimento degli obiettivi strategici: essi definiscono le mete, i risultati concreti che occorre realizzare per raggiungere l'obiettivo strategico (scopi di lungo periodo). Un obiettivo è operativo se è realmente concreto, cioè solo quando vi è la possibilità di verificarne il raggiungimento potendone prevedere gli indicatori di verifica.

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi e della Performance, diventa, dunque, l'occasione per:

- fornire ai Responsabili dei centri di costo (Responsabili di Struttura) dell'ente le linee guida sulle quali impostare la propria attività gestionale per il perseguimento degli obiettivi strategici da conseguire e le risorse rese disponibili, consentendo nel contempo una lettura agile e trasparente dei principali dati di programmazione;
- rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione;
- definire dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che consiste nel risultato che l'intera organizzazione dell'ente consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del soddisfacimento dei

bisogni dei cittadini e responsabili di Struttura, del relativo personale e dell'Ente nel suo complesso.

Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione.

Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Il Piano della performance, quindi, non è definito al solo fine di adempiere ad un obbligo di legge, ma è uno strumento funzionale ad assicurare una maggiore trasparenza in merito a ciò che un'amministrazione pubblica intende realizzare.

Attraverso il piano l'ente racconta sé stesso ai cittadini e a tutti coloro che sono interessati a conoscere quali progetti e quali servizi si intendono realizzare, porre le basi all'azione di monitoraggio e controllo relativamente al grado di raggiungimento delle performance attese definite nel Piano, garantire percorsi di valutazione della performance corretti dal punto di vista sostanziale e formale, e che si basino su una programmazione chiara, su obiettivi misurabili, su report di controllo efficaci per verificarne lo stato di attuazione.

In sintesi, il piano della performance è uno strumento finalizzato alla valutazione dell'ente ed alla qualità del proprio operato attraverso la verifica dei risultati conseguiti nell'anno.

Con questo documento il Comune di Latiano si dota dunque di un Piano della Performance per il triennio 2020 -2022 in considerazione delle attività svolte e degli obiettivi da raggiungersi nel corso del mandato amministrativo, fissando delle linee strategiche di intervento per il prossimo triennio.

Quanto sopra, nell'ottica dello sviluppo del "ciclo virtuoso" della programmazione, implica una necessaria sintonia tra:

- Gli organi di indirizzo politico, deputati a stabilire gli obiettivi prioritari;
- L'OIV, deputato a verificare il raggiungimento degli obiettivi;
- La struttura amministrativa, tenuta ad attuare quanto programmato secondo un approccio manageriale e nel rispetto della normativa vigente;

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività in connessione con il bilancio di previsione.

In considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 n. 39/2013, n. 75 del 25/05/2017 il Piano della

performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui l'Ente si dota e contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

La coerenza tra il Piano della Performance ed il piano degli obiettivi, la Metodologia di valutazione della performance ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione viene, quindi, realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Il collegamento tra le attività svolte e le risorse impiegate avviene mediante l'attribuzione delle stesse agli obiettivi strategici.

Il documento è redatto coerentemente con i principi contenuti nel d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e in conformità con le linee guida fornite dalla stessa Autorità alle amministrazioni destinatarie del suddetto decreto.

Con la redazione del Piano della performance ed il piano degli obiettivi 2020-2022, il Comune di Latiano intende fornire un quadro degli obiettivi strategici ed operativi del triennio 2020-2022 coerenti con i documenti di programmazione economico-finanziaria e, allo stesso tempo, adattabili ai nuovi programmi/obiettivi dell'Amministrazione Comunale. Questa scelta, anche per il triennio 2020-2022, scaturisce dalla confermata volontà di migliorare la qualità dei servizi offerti ed il rapporto con i cittadini, attraverso una razionale e funzionale riorganizzazione interna dell'Ente ed una maggiore trasparenza dell'operato dell'Amministrazione orientata ai reali bisogni del territorio.

LA STRUTTURA DEL PIANO

Per quanto riguarda la struttura del Piano, si sono seguite le indicazioni fornite dalla Civit con delibera n.112/2010, con l'applicazione di 5 fasi logiche:

1. definizione dell'identità dell'organizzazione con l'individuazione della missione e del mandato istituzionale;
2. analisi delle criticità nel contesto organizzativo dell'amministrazione;
3. definizione degli obiettivi strategici;
4. definizione degli obiettivi operativi-azioni;
5. comunicazione del Piano all'interno della struttura, ai cittadini e agli *stakeholder*.

Il documento elaborato risulta semplice nella sua costruzione, di facile comprensibilità e fruibilità per tutti e, soprattutto, chiaro nell'esposizione di ciò che si vuole fare, di come e quando farlo.

L'IDENTITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Comune di Latiano è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114). L'azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta, puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, nel contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica.

I principi e i valori che la ispirano sono: integrità morale, trasparenza e partecipazione, orientamento all'utenza, valorizzazione delle risorse interne, orientamento ai risultati, innovazione e ottimizzazione delle risorse disponibili.

I Comuni, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione. Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Spettano dunque al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Per comprendere appieno i motivi delle scelte che quest'Amministrazione intende porre in essere nel triennio di riferimento, in relazione ai quali vengono definiti gli obiettivi strategici ed operativi, volti al soddisfacimento dei bisogni della collettività, diventa fondamentale contestualizzare l'azione amministrativa ed il bilancio di previsione annuale e pluriennale nella più ampia cornice nazionale e locale. In un periodo di seria difficoltà economica,

accompagnata da una situazione critica della finanza locale, un ruolo fondamentale deve essere assegnato al Comune nel sostegno dell'economia locale e delle famiglie.

Pertanto, in un contesto di profondo mutamento socio-economico-finanziario quest'Amministrazione si trova a dover affrontare la difficilissima sfida, non solo di tentare di garantire ed eventualmente di sviluppare i servizi offerti in maniera adeguata alle esigenze della cittadinanza con sempre maggiore sforzo rispetto al passato sul fronte del reperimento delle risorse finanziarie, ma anche di mettere in moto quelle azioni di ripresa e di speranza che vengono a gran voce richieste dai cittadini.

GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO E LE STRUTTURE AMMINISTRATIVE

Il consiglio, la giunta, il sindaco sono gli organi di governo del comune: a loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

Il Dott. Avv. Cosimo Maiorano è stato eletto sindaco del Comune di Latiano il 17/06/2015: egli rappresenta la comunità e l'amministrazione comunale ed è l'organo responsabile dell'amministrazione del comune. La giunta comunale è composta da 5 assessori, ognuno con una o più deleghe oltre al Sindaco:

- Dott. Avv. Cosimo Maiorano - Sindaco
- Sig. Mauro Vitale - Vice Sindaco
- Dott.ssa Mariarosaria Martina
- Dott. Massimiliano Baldari
- Dott.ssa Teodora Tiziana Rizzo
- Sig. Espedito Chionna

Il consiglio comunale è composto da 16 consiglieri Comunali, oltre al Sindaco. Esso, come previsto dallo statuto e secondo l'art. 38, comma 6, del T.U. 267/2000, istituisce nel suo ambito le commissioni consiliari permanenti per materia entro 90 giorni dalla convalida degli eletti, le quali sono composte in modo rappresentativo e hanno compiti istruttori e propositivi.

Il consiglio può costituire commissioni speciali e/o di controllo e garanzia, le quali svolgono una funzione consultiva e preparatoria degli atti di competenza del consiglio ed espletano una funzione di vigilanza sull'attività amministrativa del comune. Sono istituite 4 commissioni consiliari:

- I Commissione consiliare: Urbanistica, Lavori pubblici, Assetto del territorio, Sviluppo economico, Programmazione, Viabilità e Traffico.

II Commissione consiliare: Agricoltura, Industria, Artigianato, Commercio, Lavoro, Cooperazione, Trasporti, Servizi cimiteriali.

III Commissione consiliare: Affari generali, Personale, Organizzazione degli uffici, Contratti, Appalti, Finanze, Bilancio, Economato.

IV Commissione consiliare: Servizi sociali e sanitari, Partecipazione, Pari opportunità, Cultura, Turismo, Sport, Tempo libero.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In base al vigente assetto organizzativo, approvato con deliberazione di G.C. n. 179 del 23/12/2019 la macchina amministrativa del Comune di Latiano si articola nelle seguenti strutture apicali:

- SEGRETARIO GENERALE (ANTICORRUZIONE - CONTENZIOSO - TRASPARENZA);
- STRUTTURA I[^] - SERVIZI DEMOGRAFICI – CONTRATTI – AMMINISTRAZIONE DIGITALE E CENSIMENTO;
- STRUTTURA II[^] - SERVIZI SOCIALI - PUBBLICA ISTRUZIONE;
- STRUTTURA III[^] SEGRETERIA GENERALE - RISORSE UMANE - AMBIENTE ED ECOLOGIA;
- STRUTTURA IV[^] - SERVIZI FINANZIARI - FISCALITÀ LOCALE;
- STRUTTURA V[^] - LAVORI PUBBLICI - PROGETTAZIONI - URBANISTICA;
- STRUTTURA VI[^] - SUAP - SERVIZI MANUTENZIONE ESTERNALIZZATI - CIMITERO;
- STRUTTURA VII[^] - SERVIZI CULTURALI - BIBLIOTECA - MUSEI - TEATRO - TURISMO - TEMPO LIBERO - SPORT - ARCHIVIO STORICO
- STRUTTURA VIII[^] POLIZIA LOCALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE.

La direzione di ciascuna Struttura è assegnata a dipendenti dell'Ente incaricati di Posizione organizzativa nominati con decreto sindacale e a cui sono attribuite le funzioni dirigenziali di cui agli artt. 107 commi 2 e 3 e 109 del D. Lgs. 267/2000.

Ai fini del sistema di programmazione e controllo l'organigramma è stato articolato in otto Strutture corrispondenti ai programmi della Relazione previsionale e programmatica. Ad ogni Struttura corrisponde un centro di costo finanziario e un centro di costo gestionale dotati di risorse umane, strumentali e finanziarie, con a capo un funzionario titolare di posizione organizzativa.

Con gli atti di programmazione economico finanziaria (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione, piano della performance e degli obiettivi) vengono assegnati ai responsabili di struttura gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

FATTORI INTERNI DI CRITICITÀ

Ai fini della valutazione delle performances e del conseguimento degli scopi istituzionali da parte dell'ente non si può prescindere dal considerare i fattori di criticità che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi strategici, ma che al tempo stesso potrebbero costituire un'opportunità di crescita e cambiamento per la nostra realtà istituzionale. Inoltre, in ordine alla molteplicità dei compiti istituzionali e alla continua evoluzione normativa, la struttura organizzativa dell'ente appare sofferente, anche in relazione alla limitata disponibilità temporale per l'aggiornamento professionale, a discapito della crescita e specializzazione del personale chiamato ad affrontare continue e ravvicinate scadenze che non consentono un approccio sereno, essendo esso assegnatario di mansioni multiple e di un elevato carico di lavoro.

OBIETTIVI SPECIFICI

Al presente documento sono allegate le schede obiettivo di ciascuna area apicale che individuano gli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2020.

Il raggiungimento di tali obiettivi è oggetto di valutazione secondo la metodologia adottata con la delibera G.C. n. 93/2018. È compito assegnato ad ogni Responsabile di Struttura quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tenuto conto che con deliberazione G.C. n. 93/2018 è stata approvata la metodologia di valutazione della performance 2018-2020, è necessario procedere annualmente alla valutazione della performance, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La complessità del concetto di performance si accompagna alla difficoltà di accompagnare tale concetto alla misurazione, trasparenza e meritocrazia. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a realizzare un sistema che consenta loro di misurare e valutare la performance, a premiare il merito al proprio interno e ad assicurare la trasparenza all'esterno nei confronti di utenti e delle categorie di portatori di interesse.

Per il triennio 2020-2022 la valutazione della performance organizzativa dell'ente e della performance di unità organizzativa sarà effettuata mediante:

- Relazione sulla performance annuale a cura dei singoli responsabili di Struttura, che dovrà essere precipuamente orientata ad una puntuale descrizione del grado di soddisfacimento degli obiettivi loro assegnati.

- Relazione complessiva dell'Ente sulla performance annuale, a cura del Segretario generale, da trasmettere all'OIV assieme alle singole Relazione sulla performance annuale di cui al punto precedente per la sua validazione e valutazione di competenza.

La valutazione dei comportamenti organizzativi ed individuali sono disciplinati dalla metodologia di valutazione sopra citata che definisce i criteri generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

In particolare per il personale dipendente la valutazione è effettuata in aderenza alla metodologia adottata, attraverso un confronto diretto tra i soggetti, in un momento dedicato, attraverso l'illustrazione delle attività svolte e il confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con riguardo alla figura del segretario, la valutazione è effettuata dal Sindaco, organo di direzione politico - amministrativa, attraverso un confronto diretto tra il soggetto, attraverso l'illustrazione delle attività svolte e il confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed emanazione di un proprio decreto di valutazione finale.

CONCLUSIONI

La redazione del Piano della Performance 2020-2022 del Comune di Latiano è il risultato di un articolato processo che ha visto con il coinvolgimento diretto della direzione politica ed amministrativa.

In merito a ciò, per addivenire alla coerenza del Piano con gli strumenti di programmazione economico/finanziari già previsti per Legge e con la Relazione Previsionale e Programmatica, per il triennio 2020-2022, si è lavorato per riuscire a predisporre contemporaneamente ai PEG il presente Piano della Performance, in modo da avere un quadro strategico coerente alle risorse effettivamente a disposizione dell'Ente.

In conclusione si può, in ogni caso, tracciare un bilancio positivo della esperienza di redazione del Piano della Performance, che continua a costituire, non solo un adempimento formale di Legge, ma un'occasione di riflessione e crescita sul concetto di programmazione e sull'approccio strategico, che troppo spesso e con facilità, vengono relegati dagli Enti Pubblici alla sola predisposizione del bilancio di previsione.



Allegato al piano della Performance 2020/2022



**COMUNE DI LATIANO
(PROV. DI BRINDISI)**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2020 - 2022

Premesso che nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, in tema di pari opportunità e di mobbing si inseriscono:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità del lavoro diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;
- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), che interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), che impone l'obbligo di predisporlo a tutte le Pubbliche Amministrazioni, rendendolo noto a tutto il personale, ed attuarlo.

Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione concreta finalizzata a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne ed a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione violenze sessuali, morali o psicologiche nel contesto lavorativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Pertanto, le azioni positive non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno tra l'altro la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, di favorire l'inclusione lavorativa e sociale, le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e di formare una cultura della differenza di genere.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione: valorizzarle e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di benessere sociale.

Tenuto conto che:

- con Delibera di G.C. n. 44/2018 si provvedeva ad approvare il Piano delle azioni positive 2018-2020;
- il CUG è stato nominato con delibera di G.C. n. 116/2018;
- che le modalità di adempimento di cui alla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" trovano applicazione a decorrere dal 2020;
- si rende pertanto necessario aggiornare il Piano triennale di azioni positive, come allegato al Piano della performance, per il triennio 2020-2022;

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente Piano di Azioni Positive ha come finalità il raggiungimento e l'attuazione degli obiettivi di cultura di genere, della parità, della valorizzazione delle differenze, prevenzione antidiscriminatoria e di ogni forma di violenza nel luogo di lavoro.

Nella definizione del Ministero per le Pari Opportunità, la conciliazione è "l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare".



La finalità delle politiche per la conciliazione tende, pertanto, all'innovazione dei modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili la sfera lavorativa con quella familiare, così da migliorare la qualità della vita dei singoli.

In tale ottica l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di diverse tipologie di interventi che possono concretizzarsi in:

- strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (es. part-time nelle sue diverse articolazioni; banche delle ore, flessibilità in entrata e uscita, etc.);
- strumenti che migliorano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, colonie estive etc.).

Si ritiene, difatti, prioritario promuovere la cultura della conciliazione e stimolare un maggiore dialogo interno sulle politiche di conciliazione con l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali. Nella convinzione che occorra un'azione sinergica a sostegno della conciliazione, al fine di ricercare ed implementare soluzioni condivise innovative e funzionali alla realizzazione di un contesto lavorativo tale da agevolare una migliore conciliazione, si ritiene essenziale condividere il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di conciliazione in essere, si prevede la continuazione delle modalità di lavoro agile, già sperimentate, coerentemente con le recenti normative.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALLA DATA - 31 DICEMBRE 2019

La presente analisi sul personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 42
DONNE	N. 19
UOMINI	N. 23

Personale dipendente
suddiviso per genere
e per struttura

	<i>Uomini per Struttura</i>	<i>Donne per Struttura</i>	<i>% Uomini per Struttura</i>	<i>% Donne per Struttura</i>	<i>Totale per Struttura</i>
Struttura - Servizi Demografici / Innovazione Tecnologica / Elettorale	1	3	25%	75%	4
Struttura - Servizi sociali	2	3	40%	60%	5
Struttura - Segreteria Generale / Risorse Umane / Ambiente ed Ecologia	2	6	25%	75%	8
Struttura - Servizi Finanziari e Fiscalità Locale	2	2	50%	50%	4
Struttura - Lavori Pubblici e Urbanistica	3	1	75%	25%	4
Struttura - S.U.A.P. / Urbanistica Residenziale Pubblica / Servizi Cimiteriali / Servizi	2	0	100%	0%	2

Esternalizzati					
<i>Struttura</i> - Servizi Culturali	2	2	50%	50%	4
<i>Struttura</i> - Polizia Locale / Protezione Civile / Commercio	9	2	82%	18%	11
TOTALE DIPENDENTI	23	19	55%	45%	42

Personale dipendente suddiviso per genere e categoria

<i>Categoria</i>	<i>Uomini per Categoria</i>	<i>% Uomini per Categoria</i>	<i>Donne per Categoria</i>	<i>% Donne per Categoria</i>	<i>Totale per Categoria</i>
D	7	58%	5	42%	12
C	11	50%	11	50%	22
B	4	57%	3	43%	7
A	1	100%	0	0%	1
Totale Dipendenti	23	55%	19	45%	42

Distribuzione del personale per genere e per classi di età al 31 dicembre 2019

	M	F	M/F	INCIDENZA % F
18-30 ANNI	0	1	1	100%
31-40 ANNI	4	3	7	43%
41-50 ANNI	4	9	13	69%
51-60 ANNI	8	2	10	20%
61-70 ANNI	7	4	11	36%
TOTALI	23	19	42	
	55%	45%		

Distribuzione del personale per anzianità di servizio - al 31 dicembre 2019

Anzianità di Servizio	M	F	M / F	INCIDENZA % F
0-5 ANNI	9	11	20	55%
6-15 ANNI	5	2	7	29%
16-20 ANNI	1	1	2	50%
21-25 ANNI	0	0	0	
26-30 ANNI	6	0	6	0%
Oltre 30 ANNI	2	5	7	71%
TOTALI	23	19	42	
	55%	45%		

Distribuzione del personale per struttura, categoria e genere al 31 dicembre 2019

Struttura	Categoria	M	F	M / F	INCIDENZA % F
I	B	1	0	1	0%
	C	0	3	3	100%
II	B	2	0	2	0%
	D	0	3	3	100%
III	B	0	2	2	100%
	C	0	3	3	100%
	D	2	1	3	33%
IV	C	1	2	3	67%
	D	1	0	1	0%
V	C	2	1	3	33%
	D	1	0	1	0%
VI	C	1	0	1	0%
	D	1	0	1	0%
VII	B	1	1	2	50%
	C	0	1	1	100%

	D	1	0	1	0%
VIII	A	1	0	1	0%
	C	7	1	8	13%
	D	1	1	2	50%
TOTALI		23	19	42	
		55%	45%		

Il presente **Piano di Azioni Positive**, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Azioni Positive da attivare nel triennio 2020-2022

L'obiettivo di questo piano di azioni positive è la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità come fattore di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella sua dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a raggiungere i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle **Pari Opportunità** nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le **Pari Opportunità** in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	
Ambito di azione: Ambiente di lavoro	Evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - Pressioni o molestie sessuali; - Casi di <i>mobbing</i>; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azioni Positive:

- Presentazione alla Giunta Comunale di eventuali regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie e del mobbing tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.
- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione degli eventuali regolamenti sul sito internet del Comune.

Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	
Ambito di azione:	<p>Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>Assicurare che nella selezione non si privilegi l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.</p> <p>Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.</p> <p>Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Latiano (BR) valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti</p>

Azioni positive:

- Programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.
- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Obiettivo 3 Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	
Ambito di azione:	<p>I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</p> <p>Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale</p>

	<p>assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Struttura o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>
--	---

Azioni positive:

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio	
Ambito di azione:	<p>Occorre favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità", per il diritto alla cura e alla formazione.</p> <p>Continuare inoltre a favorire le 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.</p> <p>Continuare a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.</p> <p>Promuovere la "Pari Opportunità" tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter</p>

	<p>meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.</p> <p>Migliorare, la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</p> <p>Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.</p> <p>Valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.</p> <p>Rendere disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.</p>
--	--

Azioni positive:

- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Il presente Piano afferisce al triennio 2020-2022, e si incardina sull'azione amministrativa con particolare riferimento all'esercizio corrente 2020.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.