

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016	Regolamento generale sulla protezione dei dati, <i>“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”</i>
D.Lgs. 30.06.2003 n. 196	Codice in materia di protezione dei dati personali, <i>“recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”</i>

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Quadro normativo

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità opportunità tra uomini e donne. Sono misure:

- “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nella presente tabella si fornisce un quadro riassuntivo della normativa in materia.

QUADRO NORMATIVO	
Legge n. 125 del 10.04.1991	<i>“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”</i>
D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53	<i>“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”</i>
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”</i>
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000	<i>“Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”</i>
D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151	<i>“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53</i>
Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001	<i>“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”</i>

D.Lgs 9 luglio 2003, n.215	<i>“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”</i>
D.Lgs 9 luglio 2003, n.216	<i>“Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”</i>
D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006	<i>“Codice delle Pari opportunità”</i>
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007	del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, <i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità	<i>“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”</i>
D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008	<i>“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”</i>
D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009	<i>“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”</i>
Art. 21 – 23 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010	<i>“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”</i>
Direttiva 4 marzo 2011	concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei <i>“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i>
D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119	<i>“Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”</i>
Legge 23 novembre 2012, n.215	<i>“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari</i>

	<i>opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”</i>
Decreto-Legge 14 agosto 2013 n.93	convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
D.Lgs 15 giugno 2015, n.80	<i>“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”</i>
Legge 7 agosto 2015, n.124	<i>“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”</i>
Legge 22 maggio 2017, n.81	<i>“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”</i>
Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile	Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n.3, recante 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
Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020	approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri	con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano
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
Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri	recante <i>“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 –Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”</i>
Direttiva del 26.06.2019 n.2	della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante <i>“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”</i>

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31.12.2022			
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	0	4 (di cui una unità in convenzione al 30% - Segretario generale)	4
FIANZIARIO TRIBUTI	0	2	2
TECNICO	2	2	4
POLIZIA MUNICIPALE	2	0	3

OBIETTIVI					
CONSUNTIVO 2021/2022			PREVENTIVO 2023/2025		
OBIETTIVI	AZIONI	NOTE	OBIETTIVI	AZIONI	NOTE
Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	1. adeguamento istanze di cambiamento e trasformazione della PA 2. mantenimento di un adeguato livello di risposta all'esigenze del cittadino aggiornamento del personale alle normative ed alle esigenze organizzative 3. conciliazione dell'evoluzione della organizzazione dell'Ente rendendola flessibile e aperta alle esigenze personali 4. attivazione di un nuovo modello di comunicazione che consenta di rilevare e monitorare eventuali criticità e attivare conseguentemente azioni positive finalizzate al miglioramento della qualità del tempo lavoro 5. prevenzione delle situazioni conflittuali sul posto di lavoro (determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, 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)	Indirizzo perseguito per tutto il 2022	Confermato anche per il triennio 2023/2025		Si procederà alla designazione dei membri, secondo le procedure previste dal rispettivo Regolamento.

<p>Obiettivo 2</p> <p>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della parità di genere</p> <p>2. valorizzazione, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali</p> <p>3. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, verrà scelto il più giovane di età.</p>	<p>Rispettato</p>	<p>Confermato anche per il triennio 2023.2025</p>		<p>Si precisa che per l'anno 2023 non sono previste nuove assunzioni</p>
<p>Obiettivo 3</p> <p>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazioni professionali (Piano formativo)</p>	<p>- svolgimento dei corsi di formazione in presenza secondo le esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, secondo articolazione in orari, sedi e quant'altro utile maggiormente conformi anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;</p> <p>- svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona in modalità webinar;</p> <p>- altre iniziative formative a favore del personale assente per lungo tempo, sia durante l'assenza, sia al momento del rientro (ad esempio, di flussi informativi tra lavoratori ed Ente e affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente).</p>	<p>Rispettato</p>		<p>1. svolgimento dei corsi di formazione a distanza asincrona e sincrona in modalità webinar, in modo da sensibilizzare il personale e dipendente alle scadenze prefissate</p>	<p>Attività formativa in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento dei dipendenti pubblici</p> <p>Attività formativa in materia di PNRR in ragione delle competenze a ciascuno assegnate</p> <p>Attività formativa in materia di antiriciclaggio</p> <p>Aggiornamento per singoli settori in ragione delle esigenze segnalate ai rispettivi responsabili di settore, o dagli stessi promosse.</p> <p>Attività formativa di aggiornamento in materia informatica a seguito del passaggio in cloud dei programmi in uso presso l'Ente, per il quale lo stesso è risultato assegnatario di fondi. L'attività formativa potrà essere erogata in modalità <i>in house</i> e/o mediante ricorso alla società che gestisce i programmi in uso</p>
<p>Obiettivo 4</p> <p>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento</p>	<p>nella gestione e organizzazione delle risorse umane, sono stati valorizzati:</p> <p>- l'utilizzo di tempi più flessibili per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla</p>				<p>Applicazione delle diverse opportunità proposte dal nuovo contratto collettivo di lavoro siglato in data 16.11.2022 a seguito di confronto sindacale</p>

<p>di specifiche situazioni di disagio</p>	<p>cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap e, più in generale, per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;</p> <ul style="list-style-type: none"> - la disciplina del lavoro Part Time (già prevista all'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi); - un'azione specifica di sensibilizzazione dei dipendenti mediante trasmissione di apposita documentazione informativa sui vari tipi di permessi e congedi; - il ricorso all'istituto delle ferie solidali, previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 30, anche al di fuori dei casi di assistenza a figli minori che necessitano cure costanti. 				
<p>Obiettivo 5 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>1. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);</p> <p>2. diffusione interna delle informazioni, del presente P.A.P., delle azioni intraprese e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc</p>				<p>Si continuerà come già fatto negli anni passati, ovvero mediante formazione e favorendo la circolazione delle informazioni tra i dipendenti</p>
<p>Obiettivo 6 Promuovere lo Smart Working nel</p>	<p>1. approvazione delle linee guida per l'attivazione del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della</p>				<p>Vedasi obiettivo n. 4</p>

rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali che verranno recepite nel contratto decentrato 2023/2025	prestazione lavorativa nelle PA				
Obiettivo 7 Partecipazione attiva del personale					Coinvolgimento del personale dipendente per la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati per un adeguato aggiornamento

Per una più attenta disamina si rinvia al link seguente: <https://www.comune.fiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general>

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. L'aggiornamento del Piano intende:

- consolidare l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati;
- introdurre alcuni elementi di novità connessi all'attuazione PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

La strategia del Piano è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Alcuni principi guida del Piano sono:

- cloud come prima opzione: le pubbliche Amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;

- le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

N.	MISURA P.N.R.R.	CUP
1	P.N.R.R. - INVESTIMENTO 1.2 - ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI (COMUNI) - AGGIORNAMENTO IN SICUREZZA DI APPLICAZIONI IN CLOUD - IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO DI MIGRAZIONE (COMPRESIVO DELLE ATTIVITÀ DI ASSESSMENT, PIANIFICAZIONE, ESECUZIONE E COMPLETAMENTO DELLA MIGRAZIONE, FORMAZIONE) DELLE BASI DATI E DELLE APPLICAZIONI E SERVIZI DELL'AMMINISTRAZIONE -	A) CUP I31C22001680006
2	P.N.R.R. - MISURA 1.4.5 - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND) - COMUNI. ADESIONE E REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE -	A) CUP I41F22002590006

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	1° ANNO 2023	2° ANNO 2024	3° ANNO 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	5	6	6	6
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	3	4	5	5
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	40/40	40/40	40/40	40/40
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100%	100%	100%	100%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente	Si presenze assenze	TUTTO	TUTTO	TUTTO

ed esclusivamente dematerializzata (si/no)				
Atti firmati con firma digitale/totale atti protocollati in uscita	1000	1200	1250	1270
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	€ 26000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
PC portatili	2	4	4	4
% PC portatili sul totale dei dipendenti	10%	27%	27%	27%
Smartphone	2	2	2	2
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN o altro sistema di collegamento	9	10	10	10
Dipendenti con firma digitale	9	10	10	10

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Per il triennio 2023/2025 non si prevedono assunzioni, per il quale si rimanda all’approvazione dello schema di bilancio e di DUPS anni 2023-2025, attualmente in fase di predisposizione.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Si procederà ad attivare corsi di formazione nei diversi ambiti operativi

4. MONITORAGGIO	
Piano della performance	Almeno una volta nell’anno in fase di approvazione dello stato dei programmi
Prevenzione della corruzione	In base alla tabella a pag. 24 ed in fase di approvazione della relazione sulla prevenzione della corruzione
Trasparenza	Si rimanda al monitoraggio effettuato dal Nucleo di valutazione e nel corso dell’anno da parte del Responsabile della trasparenza in base alle previsioni vigenti
Attuazione del PNRR	In base alle scadenze indicate nei bandi PNRR sulla transizione digitale