



COMUNE DI GALATINA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Centro di Responsabilità	Codice Obiettivo Gestionale	Descrizione Obiettivo Gestionale	Peso Obiettivo Gestionale	Tipo Obiettivo Gestionale	Codice Obiettivo Trasversale	Obiettivo Operativo DUP	Descrizione Obiettivo Operativo DUP
DIRIGENTE DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURA	DIR12_06	Coordinare ed organizzare iniziative per l'attuazione della transizione digitale dell'ente in linea con il Piano Triennale per l'informatica della PA	5,00	STR	OB_TR_05	S1B8b	S.01B.08b - Processi Informatici, digitalizzazione e innovazione
DIRIGENTE DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E INNOVAZIONE	DIR21_03	Coordinare ed organizzare iniziative per l'attuazione della transizione digitale dell'ente in linea con il Piano Triennale per l'informatica della PA	10,00	STR	OB_TR_05	S1B8b	S.01B.08b - Processi Informatici, digitalizzazione e innovazione
DIRIGENTE DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E INNOVAZIONE	DIR21_07	Mantenimento e sviluppo dei servizi digitali dell'Ente per una migliore fruizione da parte del cittadino. (Attuazione Misura 1.4.1-“Esperienza del Cittadino nei Servizi Pubblici”)	3,00	STR		S1B8b	S.01B.08b - Processi Informatici, digitalizzazione e innovazione

2.2.5 OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE

Ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 le PA, sentiti la RSU, la Consigliera delle pari opportunità territorialmente competente e il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne all'interno del proprio Ente. Il Comune di Galatina, con determinazione dirigenziale R.G. n. 461 del 15/03/2023, ha provveduto all'individuazione e nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità per il quadriennio 2023/2027 e definito gli indirizzi per la costituzione ed il funzionamento dello stesso.

Il metodo ed i contenuti

Le azioni positive sono misure che hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti lavoro. Per favorire l'inclusione lavorativa e sociale si individuano tre principali direttrici:

- A. benessere organizzativo;
- B. valorizzazione dell'esperienza;
- C. parità, parità di genere e pari opportunità.

Gli obiettivi in cui si declinano, mediante misure per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità, sono volti a garantire:

- pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi mobilità;
- promozione del benessere organizzativo e migliore organizzazione del lavoro per favorire l'equilibrio tra i tempi di lavoro e vita lavorativa;
- promozione all'interno dell'Amministrazione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

Nel triennio 2024-2026 si andranno a valorizzare le esperienze consolidate negli anni precedenti e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro, inserendo ulteriori step utili a facilitare la diffusione di un modello culturale inclusivo e motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, che valorizzi le differenze e promuovere la parità di genere, superando gli stereotipi basati sul genere.

Gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2024/2026

La definizione degli ambiti di intervento si è basata sull'analisi dell'organico dell'Ente, della Relazione per il Comitato Unico di Garanzia di marzo 2024 (Allegato 2 Dir. 2/19) e del Report sul Questionario recante ad oggetto il "Benessere Organizzativo" realizzato dal Comitato Unico di Garanzia e somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente nel dicembre 2023.

In questa ottica, gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2024/26 sono:

Obiettivo 1 – Tutela del lavoratore

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro sicuro ed improntato al benessere dei lavoratori in modo da migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla delicata tematica delle molestie sessuali.

Promotori: Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Azione positiva 2: Proporre il Codice Etico idoneo

Promotori: Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con la Commissione per le Pari Opportunità, contro la discriminazione e le disuguaglianze

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Obiettivo 2 – Valorizzazione del benessere organizzativo

Finalità strategiche: È necessario adoperarsi per promuovere un'elevata qualità della vita lavorativa del dipendente sia migliorando gli ambienti di lavoro che il benessere sociale mediante la tutela individuale dei profili relazionali sul lavoro.

Azione positiva 1: Il Comitato Unico di Garanzia vuole proporre di creare ad ogni sede lavorativa un punto di ristoro accessibile e comodo al fine di assicurare la tutela e la valorizzazione del benessere psico-fisico dei lavoratori e garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole, fondato su relazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, alla solidarietà e alla collaborazione.

Promotori: Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Azione positiva 2: Monitorare l'affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Promotori: Risorse Umane

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Obiettivo 3 – Sostenere gli Uffici di competenza al fine di programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali di ogni dipendente.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli del personale part-time.

Promotori: Risorse Umane

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Azione positiva 2: Garantire a tutti i dipendenti la possibilità di proporre richieste di corsi di formazione e aggiornamento al Responsabile del Servizio di appartenenza

Promotori: Risorse Umane

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Obiettivo 4 – Informazione - Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ec..) e diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Promotori: Comitato Unico di Garanzia

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente.

Promotori: Risorse Umane Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con la Commissione per le Pari Opportunità, contro la discriminazione e le disuguaglianze

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Obiettivo 5 – Comunicazione e ascolto

Finalità strategiche: favorire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sul contrasto alle discriminazioni ed alla violenza sul luogo di lavoro.

Azione positiva 1: il Comitato Unico di Garanzia intende proporre l'istituzione di un centro di ascolto del personale presso l'Ente con figure qualificate. Il servizio vuole rappresentare uno spazio di ascolto, di riflessione e di ausilio al personale che si trova ad affrontare situazioni di disagio, adatto a migliorare i rapporti interpersonali e le criticità organizzative di nuclei lavorativi.

Promotori: Risorse Umane Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con la Commissione per le Pari Opportunità, contro la discriminazione e le disuguaglianze.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2024.

Centro di Responsabilità	Codice Obiettivo Gestionale	Descrizione Obiettivo Gestionale	Peso Obiettivo Gestionale	Tipo Obiettivo Gestionale	Obiettivo Operativo DUP	Descrizione Obiettivo Operativo DUP
DIRIGENTE DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURA	DIR13_03	Realizzare misure finalizzate ad eliminare ogni forma di disparità nei processi lavorativi in coerenza con gli obiettivi definiti nella sezione 2 del PIAO 2024/2026 per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	2,00	STR	S153a	S.15.03a - Promozione della cultura delle Pari opportunità nei processi lavorativi
DIRIGENTE DIREZIONE POLITICHE SOCIALI E PROMOZIONE CULTURALE	DIR31_16	Promozione e diffusione di iniziative atte a favorire le Pari Opportunità attraverso le attività dell'Assessorato e della Commissione Comunale PO	2,00	MIG	S153a	S.15.03a - Promozione della cultura delle Pari opportunità nei processi lavorativi