



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2021-2023

(Proposta approvata nella seduta CUG del 25 gennaio 2021 - Verbale n. 3/2021)



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



INDICE

PREMESSA	PAG.	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	PAG.	3
FINALITÀ	PAG.	6
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	PAG.	8
DATI SUL PERSONALE	PAG.	8
CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	PAG.	8
PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	PAG.	10
BENESSERE DEL PERSONALE	PAG.	11
PERFORMANCE	PAG.	11
LAVORO AGILE – P.O.L.A.	PAG.	12
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	PAG.	14
LE AZIONI POSITIVE	PAG.	16



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle Pari opportunità" all'art. 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive hanno, in particolare, 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 sotto rappresentate ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- fbis) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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 non generali ma 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”* e all'art. 57 prevede l’obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di costituire al loro interno il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il presente *Piano di Azioni Positive 2021-2023* si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Massafra per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e parità di genere. Viene approvato dalla Giunta Comunale su proposta e predisposizione del *Comitato Unico di Garanzia*. Infatti, la Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità" individua tra i compiti propositivi del CUG proprio la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia rientra altresì la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno (salvo proroghe o sospensioni dei termini derivanti come nel 2020 dall'emergenza pandemica¹), una relazione da inoltrare agli organi di indirizzo politico-amministrativo sulla situazione del personale dell'ente riferita all'anno precedente. Tale relazione contiene anche una specifica sezione sulla verifica dell'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale

¹ cfr. art. 103 del Decreto legge n. 18/2000 e art. 37 del Decreto legge n. 23/2020



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



relazione, che deve anche essere trasmessa all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), entrerà nella valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il *Piano triennale di azioni positive* deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano della performance.² Ciò ha il fine di favorire una promozione più concreta ed adeguata dell'individuazione degli obiettivi strategici attinenti ai temi della pari opportunità, della non-discriminazione e del benessere lavorativo.

FINALITÀ

Il *Piano 2021-2023* si pone in continuità con il precedente *Piano 2020-2022* ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 in corso e delle sue conseguenze, impone di riconsiderare alcuni obiettivi in maniera più attenta e particolare.

Nell'arco del triennio 2021-2023, l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile,

² Cfr. Direttiva n. 2 del 16 Luglio 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa. La prima parte del presente Piano è dedicata all'analisi dei dati sul personale dipendente forniti dall'Ufficio in ordine ai dipendenti in servizio al 31.12.2020 e alla distribuzione del personale per genere. Nella relazione di monitoraggio al 30 marzo sarà riportata, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, una maggiore dettagliata rappresentazione della situazione del personale riferita all'anno precedente.

Nella seconda parte del presente Piano è riportata una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e l'Amministrazione e vengono individuate le azioni positive, gli obiettivi che si intendono perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



PRIMA PARTE

ANALISI DEI DATI

DATI SUL PERSONALE

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Massafra.

La dotazione organica del Comune di Massafra alla data del 31 dicembre 2020 nonché della struttura organizzativa dello stesso, viene qui sotto riportata:

	DOTAZIONE ORGANICA	DIPENDENTI IN SERVIZIO a tempo indeterminato	DIPENDENTI a tempo indeterminato IN ASPETTATIVA	DIPENDENTI IN SERVIZIO a tempo determinato
Categoria A	0	0		
Categoria B	22	22		
Categoria B3	3	3		
Categoria C	52	52		
Categoria D	22 (*)	22		12
Dirigenti	4	4		
Totale	103	103	0	12

(*) di cui n. 1 titolare di Posizione Organizzativa (31/12/2020 ultimo giorno lavorativo)

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono il part-time, la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa. L'Ente ha sempre garantito la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sempre state sottorappresentate, riservando la partecipazione delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni in misura pari ad un terzo. I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

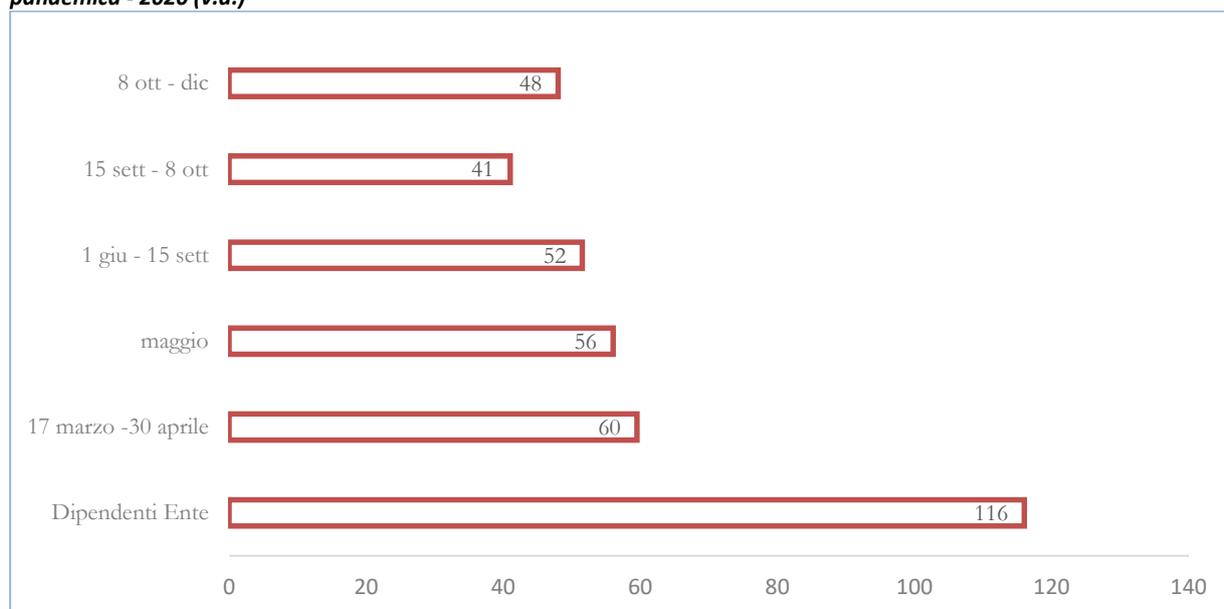


infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Nel periodo 17 marzo – 30 aprile 2020 tutti i dipendenti del Comune di Massafra hanno garantito l'intera prestazione lavorativa da remoto, ad eccezione del personale degli uffici anagrafe, stato civile, cimitero, polizia locale e protocollo, e parte dei Servizi Sociali che hanno svolto la prestazione lavorativa in presenza in quanto dichiarati servizi indifferibili. Inoltre, l'ufficio di segreteria del Sindaco ha dovuto assicurare in presenza gli adempimenti connessi all'emanazione e attuazione delle ordinanze contingibili e urgenti legate all'emergenza sanitaria.

Nei mesi tra maggio e dicembre 2020, muta il trend delle prestazioni svolte in remoto, a seguito dell'andamento della situazione epidemiologica e del relativo allentamento delle misure restrittive. Il grafico seguente rappresenta il personale complessivamente coinvolto nel lavoro da remoto, sebbene la prestazione lavorativa di ciascun dipendente sia stata articolata per assicurare la presenza in ufficio a rotazione in determinati giorni della settimana:

Distribuzione dipendenti dell'Ente che hanno svolto la prestazione lavorativa sul totale a partire dal periodo di emergenza pandemica - 2020 (v.a.)



In funzione dell'andamento della situazione epidemiologica e dell'indirizzo circa la progressiva

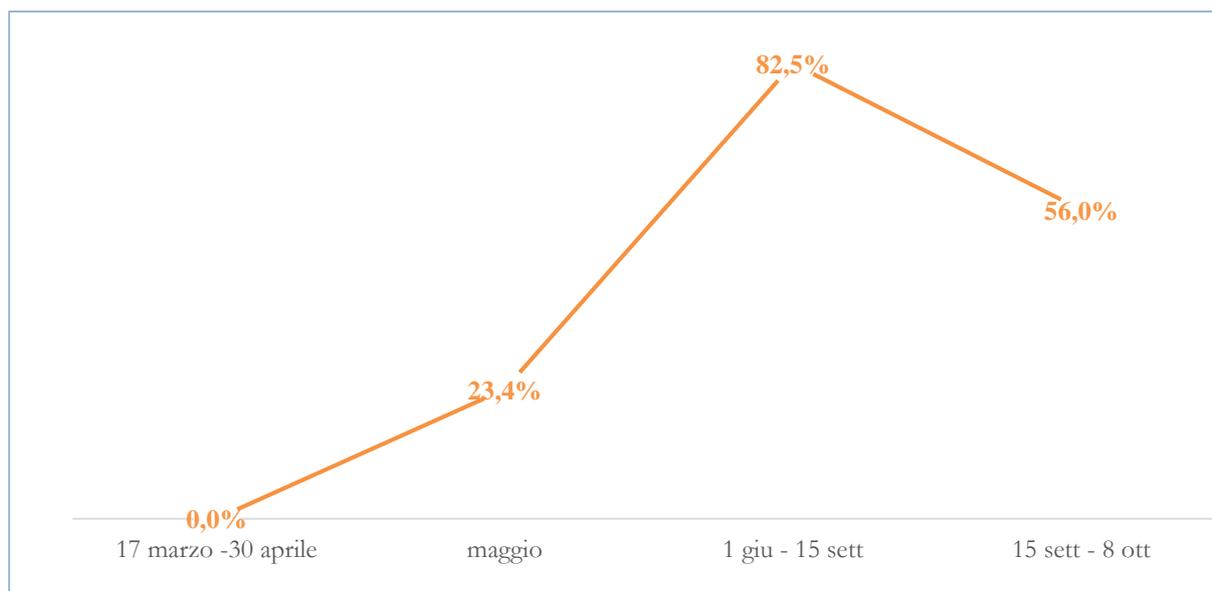


CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



riapertura di tutti gli uffici pubblici, il seguente grafico rappresenta la percentuale media delle ore lavorate in sede dalla platea del personale dipendente interessato dal servizio in remoto, al netto del personale impegnato in servizi indifferibili:



Le azioni previste all'interno del Piano saranno soprattutto tese a garantire il permanere di uguali opportunità alle donne e agli uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi attraverso l'introduzione di progetti di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale che potranno essere distinti in base alle competenze”.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Come accennato in premessa, nella relazione di monitoraggio al 30 marzo saranno riportate, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, le azioni attuate nell'anno 2020, e nel caso saranno indicate le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Intanto, è possibile affermare che nell'Ente non sono riscontrabili differenziali retributivi uomo/donna in quanto la disciplina retributiva rispetta la normativa generale riguardante il trattamento economico derivante dalla contrattazione generale ed integrativa stabilita su un piano di assoluta parità uomo/donna.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



BENESSERE DEL PERSONALE

È doverosa la rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro improntato al “*benessere organizzativo*”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa; ciò consente di migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione rendono più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Ciò si persegue attraverso le seguenti azioni:

1. formazione sui vari profili del benessere sul lavoro;
2. analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo;
3. elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance;
4. contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
5. promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità, della persona e del benessere fisico e psichico;
6. divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro

PERFORMANCE

Nella definizione delle azioni, è doveroso 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 e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Inoltre è indispensabile:



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



1. programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
2. utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione equa ed armonizzata degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
3. affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

LAVORO AGILE – P.O.L.A.

La legge 77/2020 ha modificato l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, chiedendo alle amministrazioni pubbliche di redigere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, sentite le organizzazioni sindacali, il *Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)*.

Il 9 dicembre scorso il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha approvato con decreto le Linee Guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA). È da rilevare come queste vogliano fornire alle amministrazioni pubbliche indicazioni per il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria: viene delineato un percorso di adozione di durata triennale, da articolarsi in tre tappe:

- fase di avvio;
- fase di sviluppo intermedio;
- fase di sviluppo avanzato.

Occorre ricordare che in sede di prima applicazione il POLA dovrà essere inserito come sezione del Piano della performance 2021-2023 da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio 2021 e da aggiornare poi annualmente secondo una logica di scorrimento programmatico.

Le linee guida ribadiscono infine il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'implementazione del lavoro agile, ruolo già delineato dalla Direttiva 3/2017 (la cosiddetta Direttiva "Madia") al paragrafo 1, punto C, in cui il Legislatore afferma che "un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

In particolare, le linee guida specificano che le pubbliche amministrazioni "possono avvalersi della collaborazione del CUG" nell'ambito della cabina di regia del processo di cambiamento



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



e “devono valorizzare il ruolo del CUG anche nell’attuazione del lavoro agile nell’ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo”, che rimane uno dei principali obiettivi del Comitato Unico di Garanzia.

Le azioni previste all'interno del presente Piano saranno soprattutto tese a garantire in questo processo di cambiamento il permanere di uguali Opportunità alle donne e agli uomini, salvaguardando le legittime aspettative di chi utilizza queste nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale attraverso un ruolo attivo e propositivo del Comitato stesso.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



SECONDA PARTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comune di Massafra:

- con la Determinazione del 22 maggio 2012, n. 181, ha costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG);
- con la Deliberazione di Giunta del 07-8-2012, n. 203, ha approvato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) stabilendo i suoi compiti propositivi, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;
- con Detemina dirig. Reg. Gen. n. 1028 del 18-05-2020 ha preso atto dell'attuale composizione del CUG.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Massafra, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, deve 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, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano. Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consultazioni, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Massafra sono quelli indicati nel presente documento.

Nel corso del triennio 2021-2023 il Comune di Massafra intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai quattro obiettivi generali, di seguito descritti:

1. Obiettivo: Pari Opportunità;
2. Obiettivo: Conciliazione vita/lavoro;
3. Obiettivo: Salute e Benessere Organizzativo;
4. Obiettivo: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
5. Obiettivo: Sistema di valorizzazione del personale;
6. Obiettivo: Implementazione funzioni e ruolo del CUG.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



LE AZIONI POSITIVE

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2020-2022 si riassumono i seguenti ambiti su cui intervenire e le **azioni positive** specifiche da intraprendere:

Ob. 1 - Pari Opportunità

Az. 1. Promozione delle pari opportunità nell'Ente.

Promozione e diffusione tra il personale dipendente delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, anche attraverso incontri formativi organizzati o promossi dal CUG in modalità alternative alla "frequenza frontale" come webinar, focus formativi on line, al fine di consentire la più ampia partecipazione;

Indicatori: numero incontri formativi realizzati; numero dipendenti partecipanti.

Az. 2. Verifiche sull'applicazione del principio di pari opportunità nelle procedure selettive e concorsuali dell'Ente.

Attivazione del monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso in osservanza a quanto stabilito dall'art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso fermo restando quanto disposto dall'art. 35 comma 3 lettera e del citato decreto.

Indicatori: numero donne coinvolte nelle commissioni; numero donne con incarico di Presidente di Commissione.

Az. 3. Adozione linguaggio di genere negli atti e nelle prassi operative prodotti dall'Ente.

Promuovere l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che miri al contrasto degli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi, ricorrendo all'uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Sviluppare quindi iniziative ed azioni (seminari formativi, documenti, note, circolari) volte a promuovere e sensibilizzare l'eliminazione delle forme discriminatorie nel linguaggio burocratico delle PA.

Contattare e attenzionare chi è responsabile di documenti pubblici, etc. dell'Ente ogni volta ce ne sia la necessità.

Indicatore: numero degli interventi (indicatore annuale) e riscontri ottenuti; numero di iniziative ed eventi realizzati in tal senso.

Ob. 2 – Conciliazione vita/lavoro

Az. 1 – Flessibilità dell'orario di lavoro.

Sostenere la concessione di forme ulteriori di flessibilità dell'orario lavorativo rispetto a quelle già previste dall'Ente, su richiesta, ai dipendenti ed alle dipendenti che si trovano in particolari situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primaria, nonché a favore delle/i dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.

Indicatori: numero di richieste pervenute dai dipendenti; numero richieste accordate dall'Ente.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Az. 2 – POLA

Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo nella fase di attuazione del POLA 2021-2023 che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata ed allo stesso tempo non escluda i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.
Coinvolgimento del CUG nelle fasi di predisposizione del POLA.

Indicatori: Convocazioni del CUG nelle riunioni per la discussione del POLA

Az. 3 - Indagine sulla conciliazione vita/lavoro dei dipendenti dell'Ente.

Realizzazione di una indagine sulla conciliazione vita lavoro destinata a far conoscere anche alle figure apicali ed agli stessi dipendenti i risultati rilevati al fine di evidenziare gli ambiti da attenzionare e su cui applicare interventi migliorativi.

Indicatori: questionario da somministrare per la rilevazione; tasso di risposta.

Az. 4 – Istituzione ferie/riposi solidali.

Valutare con l'Ufficio al Personale la possibilità di istituire una banca ore/giornate feriali da destinare a colleghi con particolari esigenze personali e familiari come l'assistenza ad altri familiari oltre ai figli minori o per la gestione delle situazioni di grave necessità.

Si tenga conto che il CCNL Comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018 ha previsto, oltre alla cessione delle ferie eccedenti le 4 settimane annue, anche la possibilità di cedere le 4 giornate di riposo per festività soppresse; in una nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) del 10 agosto 2018 è stato specificato che la cessione delle ferie debba avvenire, su base volontaria e gratuita, per massimo 8 giorni di ferie annui (ridotti a 6 giorni nel caso in cui il dipendente cedente sia in servizio da meno di 3 anni e sia assunto per la prima volta nel settore della P.A.).

Indicatori: Circolare Informativa dell'Ente sull'applicazione dell'istituto, n. di dipendenti disponibili alla cessione; n. di beneficiari; n. giorni di ferie/riposi ceduti (dato annuale).

Ob. 3 – Salute e Benessere organizzativo

Az. 1 – Attenzione alla salute di genere.

Azioni volte alla prevenzione dei rischi della salute e alla conoscenza della medicina e farmacologia di genere, alla promozione dell'educazione alimentare e dell'attività fisica per la prevenzione delle malattie croniche rivolte al personale. Adesione a progetti formativi in medicina di genere a percorsi clinico-diagnostici semplificati in collaborazione con l'ASL per promuovere una percezione del rischio di malattia, e a modifiche dello stile di vita.
Organizzazione o adesione ad eventi di sensibilizzazione ed iniziative per la prevenzione delle patologie della donna (es. screening, pap test gratuiti, mammografie, esami tiroidei). Coinvolgimento della ASL distrettuale, la Commissione Pari Opportunità del Comune di Massafra ed eventuali associazioni che sul territorio lavorano sulla prevenzione delle malattie di genere.

Indicatori: numero di iniziative/eventi realizzati o sostenuti; numero di dipendenti che hanno partecipato.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Az. 2 – Spazi di socializzazione e relax nell'edificio comunale

Al fine di agevolare e garantire maggior comfort per la gestione della pausa pranzo nelle giornate di rientro pomeridiano, individuare all'interno dei locali comunali spazi di socializzazione, ovvero un luogo comune attrezzato per consumare il pasto. L'azione è tesa a far trascorrere in relax e garantire momenti di scambio durante la pausa in particolar modo i lavoratori comunali fuori sede.

Indicatori: ampiezza dello spazio dedicato; numero di lavoratori fruitori.

Az. 3 – Aree parcheggio riservate per i dipendenti nelle giornate di mercato settimanale.

Prevedere facilitazione per i dipendenti comunali per il raggiungimento del luogo di lavoro con l'individuazione o creazione di aree di parcheggio riservate nelle giornate di svolgimento del mercato settimanale (martedì) in cui è disposta l'occupazione delle aree adiacenti la sede comunale.

Indicatori: ampiezza area individuata; numero parcheggi disponibili, numero dipendenti fruitori.

Az. 4 – Indagine di clima

Indagini tramite questionari es. ANAC (con integrazioni) e/o INPS rivolte a tutto il personale, al fine di comprendere lo stato di benessere dell'Ente. Tale attività è opportuna svolgerla prevedendo la collaborazione dell'OIV e del Responsabile della Prevenzione e sicurezza dell'Ente.

Indicatori: numero questionari somministrati, tasso di risposta.

Az. 5 – Protocollo d'intesa per la prevenzione dello stress lavoro correlato e burn-out dei dipendenti.

Protocollo d'intesa per le attività di valutazione e gestione del rischio di stress lavoro-correlato, in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i da sottoscrivere con soggetti istituzionali privilegiati quali INAIL, ASL Taranto ed altri CUG territoriali, affrontando un percorso istituzionale tracciato dalla buona prassi di cui si è fatto promotore il CUG ASL Bari.

Indicatori: Protocollo d'intesa, numero soggetti istituzionali coinvolti

Ob. 4 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Az. 1 – Formazione obbligatoria

Si ritiene strategico e legittimo l'inserimento degli approfondimenti sui rischi di stress lavoro-correlato, burn-out, ed in generale sugli effetti derivanti dalle varie forme di discriminazione sui luoghi di lavoro, quindi discriminazione di genere, molestie, mobbing e molestie sessuali. Ciò si svolge in piena conformità alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che impone alle Amministrazioni di prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A questo proposito si ritiene importante ed opportuno avvalersi dei professionisti qualificati (avvocati, psicologi, ed altri operatori esperti) del Centro antiviolenza già operativo e convenzionato con l'Ambito Territoriale sociale (di cui il Comune di Massafra è capofila) per l'attuazione degli interventi a contrasto della violenza di genere. Si tratta di soggetti già predisposti in termini di esperienze e competenze a sostenere enti ed istituzioni nella prevenzione sul contrasto alle varie forme di discriminazioni e stereotipi di genere mediante elaborazioni di percorsi di sistema con momenti formativi e di sensibilizzazione.

Non trascurabili le opportunità di formazione ai dirigenti sulle tematiche riguardanti la gestione dei conflitti.

Indicatori: numero di eventi formativi realizzati; numero di adesioni dell'Ente eventi formativi; numero di dipendenti



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



partecipanti; numero di dirigenti partecipanti (dato annuale).

Ob. 5 - Sistema di valorizzazione del personale

Az. 1 – Trasparenza sui sistemi premianti e di compensazione dei dipendenti.

Verificare e salvaguardare le forme di trasparenza a chiarezza sul sistema di compensazioni dell'ente a favore dei dipendenti in relazione ai principi di equità, meritocrazia; verificare altresì il rispetto del principio di rotazione sui sistemi incentivanti regolamentati dall'Ente a tutela della parità di accesso ai benefici dei lavoratori e dei principi di anticorruzione.

Rendere sempre più trasparenti, conformi alla normativa vigente e condivisi i criteri di valutazione del personale, e le attribuzioni di specifiche responsabilità individuate e riconosciute al dipendente da parte dei dirigenti.

Indicatori: numero di circolari informative;

Az. 2 – Partecipazione dei lavoratori

Migliorare la diffusione delle forme di comunicazione a tutti i lavoratori dei percorsi e delle discussioni intrapresi dalla Delegazione Trattante in sede di contrattazione; garantire attraverso circolari nell'Ente (*everyone*) le informazioni sulla programmazione delle sedute e sugli esiti delle discussioni (verbali) nonché i riscontri dell'Ente a quesiti posti dalle RSU. Incentivare azioni di condivisione e partecipazione anche con la riattivazione delle Assemblee dei Lavoratori con le RSU.

Garantire la partecipazione e la condivisione dei processi e delle scelte relative alla gestione del personale

Indicatori: numero assemblee di lavoratori svolte.

Az. 3 – Formazione.

Corsi, anche interni all'Ente, sui temi della leadership, sul benessere organizzativo e sull'applicazione del "Codice etico e comportamentale". Occasioni formative in cui trattare in particolare temi quali: a) Equità nella Amministrazione nell'assegnare i carichi di lavoro e le responsabilità; b) importanza della valorizzazione del merito nella progressione della carriera; c) sviluppare un sistema di programmazione e condivisione degli obiettivi e rendere più trasparente il sistema di valutazione delle performance; d) migliorare il rapporto con il proprio dirigente/responsabile di servizio; e) accrescere le pari opportunità; f) gestione dei conflitti.

Indicatori: numero di eventi formativi realizzati; numero di adesioni dell'Ente eventi formativi; numero di dipendenti partecipanti (dato annuale).

Az. 4 – Banca dati personale dell'Ente.

Costruzione o perfezionamento di una Banca dati che raccolga, sulla base di uno schema definito dall'Ufficio Personale, per ciascun dipendente le informazioni relative alla formazione, sia a cura o su autorizzazione dell'Ente, sia per i percorsi intrapresi autonomamente. La banca dati dovrà contenere elementi informativi circa la tipologia, durata, tema e competenze acquisite, al fine di rendere agevole la definizione di una mappatura delle competenze del personale e la valorizzazione degli stessi all'interno dell'Ente. La banca avrà lo scopo di rendere consapevole l'Ente, in sede di programmazione e organizzazione, del proprio capitale umano e professionale: il bagaglio esperienziale, di conoscenze e competenze acquisite anche sul campo da parte ciascun dipendente che opera all'interno dell'Ente.

Indicatori: numero corsi obbligatori dell'ente realizzati; numero percorsi formativi autonomi attivati dai dipendenti; numero corsi autorizzati dall'ente; macro aree tematiche opzionate dai dipendenti per la formazione seguita.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Ob. 6 - Implementazione funzioni e ruolo del CUG

Az. 1 - Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e nel rispetto della Direttiva, implementare una area dedicata/sezione CUG sul sito istituzionale del Comune di Massafra, previa acquisizione delle informazioni tecniche dall'Assistenza Informatica per la gestione autonoma sul sito, per rendere evidenti finalità e compiti del Comitato, attività, iniziative, sezioni tematiche. Diffondere in rete oltre agli obiettivi ed il funzionamento del CUG, i componenti, il Regolamento; le Relazioni, i pareri rilasciati; pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive per informare tutte le lavoratrici/lavoratori dell'Ente.

Diffusione dell'indirizzo mail istituzionale attivato: comitatounicodigaranzia@comunedimassafra.it al quale tutti/e i/le dipendenti/e potranno far pervenire segnalazioni di eventuali discriminazioni, disagio organizzativo e discriminazioni diffusi o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti che siano di impulso ad aperture di tavoli di discussione su tematiche di competenza.

Indicatori: numero mail ricevute all'indirizzo istituzionale; numero segnalazioni/opinioni/suggerimenti pervenuti; numero visualizzazioni della sezione dedicata del sito; numero aggiornamenti effettuati sul sito; numero documenti caricati sul sito (dato annuale)

Az. 2 – Implementazione della Governance e creazione di Reti

- Attivare ed implementare reti di collaborazione con gli altri *Organi dell'Ente e altri attori istituzionali* al fine di armonizzare e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza. Adozione da parte dei Vertici dell'Amministrazione di modalità di consultazione preventiva del CUG e acquisizione del suo parere, quando siano adottati atti interni nelle materie di competenza del CUG (es: flessibilità e orario di lavoro, piano formazione, lavoro agile, benessere organizzativo, etc.);
 - Attivazioni relazioni e iniziative integrate con la *Commissione Pari Opportunità del Comune di Massafra*, individuazione di possibili sinergie;
 - Partecipazione attiva alle attività della *Rete nazionale dei CUG*, cui il Comitato di Massafra aderisce dal 10 novembre 2020 previa sottoscrizione della "Carta della Rete" da parte della Presidente. La Rete dei CUG attualmente unisce i Comitati di circa 170 Amministrazioni pubbliche ed Enti centrali, nazionali e locali, e rappresenta più di 700.000 lavoratori pubblici. La Rete costituisce un'opportunità per la condivisione di proposte di revisione della normativa vigente sui temi dei CUG e di buone pratiche già sperimentate in altre Amministrazioni. Partecipazione alle riunioni in plenaria programmate ed alla chat dei Presidenti CUG della Rete; ricezione della newsletter periodica; aggiornamento del Portale della Rete (<https://portalecug.gov.it/>) nella sezione in cui sono raccolti e consultabili i Piani Triennali di Azioni Positive delle Amministrazioni iscritte e la Relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, compilate dai CUG aderenti.
- Adesione e partecipazione alle attività di organismi di parità che mettono in rete i C.U.G. territoriali al fine di potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza; di costruire sistematici rapporti di collaborazione inter-istituzionali; pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni.

Indicatori: numero di consultazioni/inviti del CUG ai tavoli di contrattazione, numero di incontri con Amministrazione/Dirigenza; numero di soggetti istituzionali che hanno collaborato con il CUG; numero intese istituzionali intraprese (dato annuale).

Az. 3 – Sede CUG.

Adeguata collocazione logistica del CUG all'interno della struttura organizzativa dell'Ente con individuazione ed assegnazione di una stanza destinata alle attività.



CITTÀ DI MASSAFRA
CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Indicatori: individuazione locale destinato al CUG; ampiezza locale; attrezzature e materiale d'uso a disposizione per lo svolgimento delle attività

Az. 4 – Formazione per i/le componenti.

Assicurare una formazione specifica, sui temi di competenza, a tutti i componenti CUG: benessere organizzativo, performance, stress lavoro correlato, valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro; le forme di flessibilità per favorire un migliore work-life balance; la normativa in materia di whistleblowing; bilancio di genere.

Indicatori: Numero di partecipanti e numero di corsi/riunioni in cui il CUG è presente (dato annuale).

Az. 5 – Impegno carico di lavoro dipendenti componenti del CUG

Se da una parte si riconosce che quella svolta in seno al Comitato è un'attività lavorativa a tutti gli effetti, dall'altra la pone in concorrenza con il tempo che i componenti devono riservare in via preferenziale al loro incarico professionale. Ciò comporta la necessaria contrazione dell'impegno che realmente essi possono dedicare alle riunioni (scarsa periodicità degli incontri) e, al contempo l'impegno svolto in tempi e spazi extra-lavorativi, nel rispetto delle scadenze pre-fissate e delle azioni intraprese.

Indicatori: Numero riunioni CUG realizzate.

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Massafra attiverà un percorso di valutazione, supportato dalle relazioni annuali e le verifiche prodotte dal CUG come disposto peraltro dall'art. 2 comma 3 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente in Amministrazione Trasparente. Nel periodo di vigenza il CUG si farà carico di raccogliere pareri, suggerimenti, osservazioni, e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale comunale affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

RINGRAZIAMENTI

Si ringrazia per la disponibilità dei dati messi a disposizione e per la collaborazione l'Ufficio al Personale.

Massafra (TA), 25 gennaio 2021

F.to **Dott.ssa Filomena Paola Angarone**

Presidente

F.to **Dott.ssa Lucia Zecchino**

Componente effettiva – Vice Presidente

F.to **Dott.ssa Monica Cafagna**

Componente effettiva