



CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO

Proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

Premessa

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla Direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il Decreto Legislativo n° 198 del 2006 "Codice delle Pari opportunità" all'art. 48 stabilisce che i Comuni, 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.

Il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende i seguenti atti:

Legge n° 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Decreto Legislativo n° 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n° 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Decreto Legislativo n° 198 del 1.04.2006 "Codice delle Pari opportunità";

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, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Decreto Legislativo n° 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n° 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Decreto Legislativo n° 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n° 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"; Art. 21 della Legge n° 183 del 4 novembre 2010, "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";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Richiamato il Regolamento Comunale *per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n° 203 del 07-8-2012.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Massafra per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal Decreto Legislativo n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo n° 198/2006) 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:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- 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;
- 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.

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 cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

Il presente *Piano di Azioni Positive 2022-2024* 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), 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 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. 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 2022-2024* si pone in continuità con il precedente *Piano* ma occorre sottolineare che persiste 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 2022-2024, l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 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;
- promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile, 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 31-12-2021 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.

La seconda parte del presente Piano "L'azione del Comitato Unico di Garanzia" dovrà essere completata con una analisi più dettagliata relativa al rapporto tra il Comitato e l'Amministrazione per individuare 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.



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

**Prima Parte
Analisi dei dati**

Sezione 1 - dati sul personale

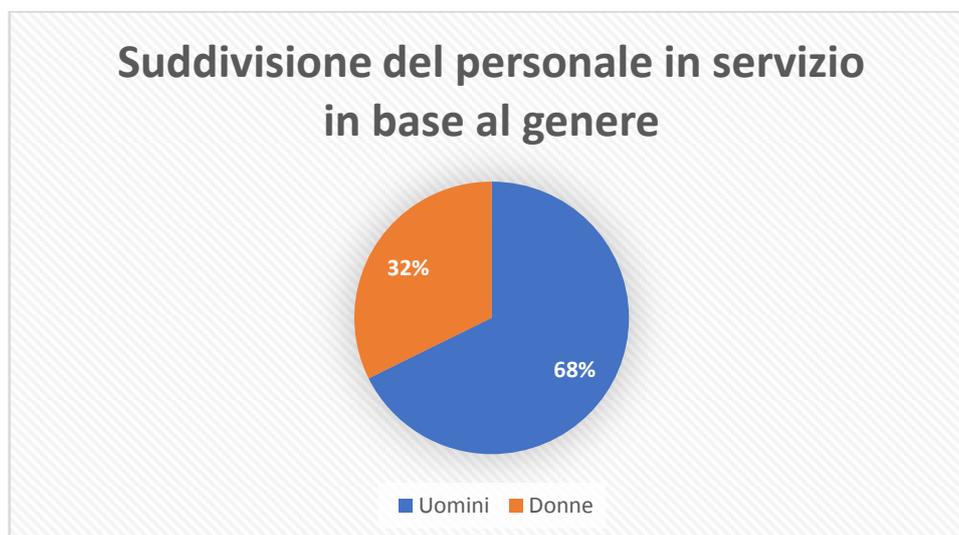
Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Massafra.

La dotazione organica del Comune di Massafra alla data del 31 dicembre 2021 nonché della struttura organizzativa dello stesso, viene qui sotto riportata:

	Dotazione organica	Dipendenti in servizio a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo indeterminato in aspettativa
Categoria A	0	0	
Categoria B	28	28	
Categoria B3	1	1	
Categoria C	48	48	
Categoria D	22	22	
Dirigenti	5	5	
Totale	104	104	0

Il Personale così costituito si suddivide in base al genere nel seguente modo:

Uomini	Donne
n. 67	n. 32





**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

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 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 dell'emergenza sanitaria agli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi si è aggiunto il ricorso alle prestazioni da remoto, fino a quando vigeva la possibilità del ricorso al lavoro agile in modalità semplificata.

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

Nella relazione di monitoraggio al 30 marzo saranno riportate, come previsto dalla Direttiva n° 2/2019, le azioni attuate nell'anno 2021, dal cui andamento potranno essere valutate le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Benessere del personale

Appare sempre perfezionabile 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



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

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:

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 selettiva, 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Col [Decreto legge n° 80 del 9 giugno 2021](#), convertito nella [Legge n° 113 del 6 agosto 2021](#), è stato introdotto il PIAO, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, avente lo scopo di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un piano unico.

Il PIAO é un documento di programmazione unico, che unisce i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dei servizi, per cittadini e imprese, procedendo alla semplificazione e alla reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Secondo l'art. 6 comma 5 del D.L. n. 80/2021, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'art. 17 comma 2 della legge 23 agosto 1988 n. 400 e previa intesa in sede di Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati ed abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO.

In data 09.02.2022 con Repertorio atti n. 14/CU del 09.02.2022 è stata sancita l'intesa sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante *"Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato delle attività e organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 5 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113"*.

Che le Regioni, l'ANCI e l'UPI hanno espresso avviso favorevole all'intesa con osservazioni e proposte emendative allo Schema di Decreto del Presidente della Repubblica prevedendo ulteriori piani e disposizioni da abrogare;

Che lo schema di decreto è attualmente sottoposto, anche, al parere del Consiglio di Stato e delle Commissioni parlamentari, che, a loro volta, sono in attesa di ricevere per completezza di istruttoria le osservazioni della Conferenza unificata;

Che, solo all'esito dell'acquisizione di tutti i pareri, comprese le osservazioni pervenute dalla Conferenza, che sono già state istruite, il testo sarà nuovamente sottoposto all'esame del Consiglio dei Ministri per l'approvazione finale;

Che il PIAO, a regime, sostituirà almeno i seguenti piani:

- PDO, poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- POLA e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

- Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Il PIAO è suddiviso in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Andrà indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. Monitoraggio, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, la normativa prevedeva che il PIAO sia adottato entro il 31 gennaio 2022 e pubblicato ogni anno sul sito dell'Ente, oltre che inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

Il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (Milleproroghe), ha rinviato, per gli enti locali, al 30 aprile 2022 l'approvazione del PIAO.

Lo schema di decreto prevede all'art. 8 "*Rapporto del Piano Integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria*" comma 3 che: "*In sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione*".



**CITTA' DI MASSAFRA
PROVINCIA DI TARANTO**

Seconda Parte

L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Massafra, in continuità con il precedente Piano 2021-2023, 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 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.

Il CUG rinnovato dovrà elaborare e realizzare un Piano di Azioni Positive in continuità con i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo: Pari Opportunità;
- Obiettivo: Conciliazione vita/lavoro;
- Obiettivo: Salute e Benessere Organizzativo;
- Obiettivo: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- Obiettivo: Sistema di valorizzazione del personale;
- Obiettivo: implementazione funzioni e ruolo del CUG.

Ai sensi dell'art. 2 comma 3 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG dovrà svolgere i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Il Comune di Massafra si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

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.