



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

**AZIONI POSITIVE PROPOSTE DAL CUG PER IL TRIENNIO**  
**2023-2025**

*(da intendersi riferite alle corrispondenti sezioni del PIAO ex art. 1, comma 2, del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81)*



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

**PREMESSA**

**RIFERIMENTO NORMATIVO**

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



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

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.

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



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

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.

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".

#### **INTRODUZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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 ad oggi in uso nelle pubbliche amministrazioni, per creare un piano unico.

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



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

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione è stata quella di un Regolamento da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Il *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022**, è entrato in vigore il 15 luglio 2022. Tra i Piani i cui adempimenti risultano soppressi in quanto assorbiti dal PIAO vi è il Piano triennale di azioni positive previsto dall’art. 48 del D. Lgs n. 198/2006. Il legislatore, pertanto, non è intervenuto abrogando le disposizioni normative che disciplinano i singoli Piani assorbiti nel PIAO, ma ne ha soppresso gli adempimenti, assorbendoli all’interno delle apposite sezioni del PIAO stesso, per tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti. Inoltre, viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Sempre in data **30 giugno 2022**, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione** di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

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;
3. Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall’Ente;
4. Monitoraggio, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili.



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

La presente proposta di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 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, di 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 delle azioni positive previste per il triennio 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.

**FINALITÀ**

Le azioni positive proposte per il triennio 2023-2025 si pongono in continuità con il precedente *Piano 2022-2024* ma l'introduzione del PIAO impone di riconsiderare alcuni obiettivi in maniera più attenta e particolare.

Nell'arco del triennio 2023-2025, si propone all'Amministrazione Comunale 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 dipendenti ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei dipendenti 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;



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

- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella **sottosezione 2.1 Valore Pubblico** devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) 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.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Nell'arco del triennio 2023-2025, si propone all'Amministrazione Comunale di perseguire i seguenti obiettivi da inserire nel PIAO nella **sottosezione 2.1 Valore Pubblico**:



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

**SEZIONE 2**

**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**2.1 Valore pubblico**

**BENESSERE ORGANIZZATIVO:**

**Obiettivo strategico: Creare Valore pubblico incrementando il benessere organizzativo dei propri dipendenti**

Un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (*output*), grazie ai contributi individuali (*input*) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

L'Amministrazione si pone come obiettivo strategico la creazione di valore pubblico mediante la promozione e tutela di 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; la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei dipendenti, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. 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.

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale





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

<b>Tempi di realizzazione dell'obiettivo:</b> triennio 2023-2025
<b>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:</b> Predisposizione degli strumenti di rilevazione delle opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro – raccolta ed analisi dei dati – condivisione degli stessi con l'Organismo di Valutazione della Performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> Risultanze della prima rilevazione effettuata
<b>Traguardo atteso:</b> Tendenziale miglioramento della qualità della vita percepita e delle relazioni sui luoghi di lavoro
<b>Verificabilità dei dati (fonte)</b> Risultanze delle rilevazioni annuali effettuate

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, nella **sottosezione di programmazione 2.2 Performance**, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera



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

- b) del D.lgs. n. 150/2009 (ndr Relazione sulla Performance). Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:
- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
  - b) obiettivi di digitalizzazione;
  - c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
  - d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
  - e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
  - f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Nell'arco del triennio 2023-2025, si propone all'Amministrazione Comunale di perseguire i seguenti obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, elencandoli nella sottosezione 2.2 Performance del PIAO:

## **2.2 Performance**

**Obiettivo specifico: Promozione e diffusione delle tematiche sulle 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.

**Responsabile dell'obiettivo:** CUG

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale



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

**Tempi di realizzazione dell'obiettivo:** singola annualità nel triennio 2023-2025

**Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:** Numero di incontri formativi realizzati/promossi dal CUG

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** Risultanze della prima rilevazione effettuata

**Traguardo atteso:** Incremento del numero di incontri formativi realizzati/promossi dal CUG con conseguente incremento del numero di dipendenti partecipanti e della relativa sensibilizzazione sulle tematiche proposte

**Verificabilità dei dati (fonte)** Inviti alla partecipazione agli incontri formativi

**Obiettivo specifico: 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

**Responsabile dell'obiettivo:** CUG

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale



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

**Tempi di realizzazione dell'obiettivo:** singola annualità nel triennio 2023-2025

**Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:** Numero di donne nominate componenti di commissione – Numero di donne con incarico di Presidente di Commissione

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** rispetto della normativa

**Traguardo atteso:** mantenimento del rispetto della normativa

**Verificabilità dei dati (fonte)** Atti amministrativi adottati di nomina dei componenti di commissione

**Obiettivo specifico: Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruita dai dipendenti**

Ausilio e collaborazione con l'Ufficio del Personale al fine di individuare una modalità di fruizione e condivisione dei dati anonimi raccolti per ciascun dipendente sulle ore di formazione effettivamente fruita, sia a cura o su autorizzazione dell'Ente, sia per i percorsi intrapresi autonomamente. La banca dati dovrà contenere almeno elementi circa la tipologia obbligatoria o meno della formazione, durata, macro area tematica opzionata dai dipendenti, rilevazione del genere del dipendente e rilevazione della sua soddisfazione.

**Responsabile dell'obiettivo:** CUG con il supporto dell'Ufficio Personale



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

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale

**Tempi di realizzazione dell'obiettivo:** triennio 2023-2025

**Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:** Numero ore di formazione obbligatoria dell'ente realizzati; numero ore di formazione autonoma attivata dai dipendenti; ripartizione per genere delle ore di formazione.

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** dati periodicamente raccolti dall'Ufficio Personale

**Traguardo atteso:** verifica dell'assenza di disparità di genere nelle ore di formazione fruita.

**Verificabilità dei dati (fonte)** Relazione sulla situazione del personale redatta dal CUG

**Obiettivo specifico: Promozione degli strumenti di conciliazione vita/lavoro a disposizione del personale**

Promuovere la piena conoscenza dei diversi strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi come 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. Verifica della 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 allo stato di salute proprio e dei familiari più vicini, alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primaria, nel rispetto della normativa vigente ed evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.



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

<b>Responsabile dell'obiettivo:</b> CUG con il supporto dell'Ufficio Personale
<b>Stakeholder:</b> Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale
<b>Tempi di realizzazione dell'obiettivo:</b> singola annualità del triennio 2023-2025
<b>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:</b> Analisi sul numero ore di permessi fruiti e ripartizione per genere degli stessi; numero di giorni di aspettativa fruita e ripartizione per genere
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> dati periodicamente raccolti dall'Ufficio Personale
<b>Traguardo atteso:</b> verifica dell'assenza di disparità di genere nella fruizione degli strumenti di conciliazione vita/lavoro
<b>Verificabilità dei dati (fonte)</b> Relazione sulla situazione del personale redatta dal CUG

**Obiettivo specifico: 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



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

tematiche. Diffondere in rete oltre agli obiettivi ed il funzionamento del CUG, i componenti, il Regolamento; le Relazioni del CUG; i pareri rilasciati; pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché delle Azioni Positive approvate e confluite nel PIAO, 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.

**Responsabile dell'obiettivo:** CUG

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale

**Tempi di realizzazione dell'obiettivo:** singola annualità del triennio 2023-2025

**Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:** numero mail ricevute all'indirizzo istituzionale; numero segnalazioni/opinioni/suggerimenti pervenuti; numero documenti pubblicati nella sezione dedicata del sito istituzionale

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** attivazione indirizzo mail istituzionale e sezione dedicata del sito

**Traguardo atteso:** incrementare la partecipazione e sensibilizzazione dei dipendenti alle tematiche di competenza del CUG

**Verificabilità dei dati (fonte)** Sezione dedicata del sito istituzionale e Relazione sulla situazione del personale redatta dal CUG



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

**Obiettivo specifico: Individuazione di spazi di socializzazione e relax per i dipendenti**

Al fine di agevolare e garantire maggior comfort sia per la gestione delle pause di lavoro sia per momenti di condivisione lavorativa e non tra i dipendenti, si propone di individuare e predisporre dei locali comunali, spazi di socializzazione, ovvero un luogo comune attrezzato per consumare piccoli pasti e la condivisione di esperienze comuni per tutti i dipendenti dell'ente

**Responsabile dell'obiettivo:** CUG

**Stakeholder:** Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente; il Segretario Generale

**Tempi di realizzazione dell'obiettivo** triennio 2023-2025

**Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:** ampiezza dello spazio dedicato; numero di dipendenti fruitori

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:** individuazione delle aree potenzialmente destinabili a tale scopo

**Traguardo atteso:** istituzione di spazi di socializzazione e relax per i dipendenti

**Verificabilità dei dati (fonte)** Atti amministrativi adottati a tal fine

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella **sottosezione 3.1 Struttura organizzativa della sezione Organizzazione e Capitale Umano** deve essere illustrato il modello





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

organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

- 1) organigramma;
- 2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
  - a) inquadramento contrattuale (o categorie);
  - b) profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
  - c) competenze tecniche (saper fare);
  - d) competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Questa parte del Piao 2023-2025 sarà compilata a cura dell'Ufficio Personale, mentre nella relazione di monitoraggio del CUG al 30 marzo sarà riportata, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, una maggiore dettagliata rappresentazione della situazione del personale riferita all'anno precedente.

L'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti,



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

nonché i soggetti responsabili.

La **sezione 4. Monitoraggio** del PIAO prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall’ANAC;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Per quanto riguarda gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere, così come sopra individuati e proposti, il relativo monitoraggio sarà effettuato entro il 30 marzo di ogni anno con Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, come previsto dalla Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

*Massafra (TA), 18 gennaio 2023*

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

*Presidente*

**F.to Sig. Francesco Chiefa**

*Vice Presidente -Componente effettivo*

**F.to Dott.ssa Stefania Lorena Martellotta**

*Componente effettivo*

**F.to Dott. Antonio Lamanna**

*Componente effettivo*

**F.to Sig. Sabino Gallo**

*Componente effettivo*