



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Si relaziona sull'annualità 2023.

L'Attività posta in essere dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha visto il CUG impegnato su diversi fronti. Di seguito si relaziona sugli obiettivi specifici previsti nell'anno 2023.

Obiettivo specifico n. 1: 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.

L'obiettivo è stato parzialmente attuato, secondo la seguente declinazione:

tutti i componenti del CUG hanno frequentato il Corso ACSEL in "La gestione delle risorse umane con Focus su pari opportunità e contrasto alle discriminazioni" della durata di n. 16 ore, con superamento del test finale e rilascio di relativo attestato;

Il corso, originariamente previsto nel mese di febbraio del 2023, è stato erogato nel mese di settembre 2023. Ciò non ha consentito di poter erogare analoga formazione tra il personale dipendente dell'Ente stante l'esiguo tempo a disposizione.

Obiettivo specifico n. 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

L'obiettivo risulta pienamente attuato nell'annualità 2023, per l'inserimento della stessa nel Piano Auditing del Segretario Generale del 21.02.2023 prot. n. 9790, con l'inserimento nell'ambito dei controlli successivi di regolarità amministrativa, ex art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, della totalità dei provvedimenti di nomina delle commissioni concorsuali o procedure selettive in relazione all'assunzione.

Obiettivo specifico n. 3: Sviluppo di una banca dati sulla formazione fruita dai dipendenti.



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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.

La misura risulta attuata per tutti i corsi di aggiornamento svolti dal personale interno all'Ente, con trasmissione, da parte dell'Ufficio personale, dei dati anonimi raccolti sulle ore di formazione interna effettivamente fruita distinta per genere.

Obiettivo specifico n. 4: 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.

L'obiettivo non è stato attuato.

Obiettivo specifico n. 5: 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 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.

L'obiettivo è stato attuato prevedendo sul sito del Comune di Massafra (<https://www.comunedimassafra.it/>) la sezione CUG – Comitato Unico di



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Garanzia. La sezione presenta diversi documenti ritenuti di particolare importanza.

Obiettivo specifico n. 6: Individuazione di spazi di socializzazione 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

Il CUG, preso atto delle prassi esistenti presso il Comune di Massafra (i.e. l'esistenza di locali fruiti quotidianamente dai dipendenti del Comune) ritiene l'obiettivo raggiunto.

Per il triennio 2024-2026 il CUG propone all'Amministrazione Comunale di perseguire i seguenti obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

Obiettivo specifico n. 1: Partecipazione di tutti i componenti del Cug all'attuazione e realizzazione del progetto "Genere in Comune"

Il Comune di Massafra ha partecipato a "GENEREinCOMUNE– Avviso Pubblico per la presentazione di proposte progettuali finalizzate all'attuazione della parità di genere in Comuni pilota della Puglia". L'ANCI Puglia ha selezionato la proposta progettuale presentata dal Comune di Massafra, assegnando un contributo. Pertanto, tutti i componenti del Cug parteciperanno attivamente nel corso dell'esercizio 2024 ai corsi di formazione previsti nell'ambito del progetto presentato, che mira a promuovere la cultura di genere nonché a creare le condizioni favorevoli per l'integrazione trasversale dei principi di pari opportunità fino alla redazione del Bilancio di genere.

Responsabile dell'obiettivo: Dirigente Ing. Giuseppe IANNUCCI

Stakeholder: Tutti i componenti del CUG.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: esercizio 2024.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Numero di ore dedicate alla realizzazione del progetto da parte dei componenti del CUG



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: Progetto presentato e ammesso a finanziamento.

Traguardo atteso: diffusione di una cultura della parità di genere; formazione/aggiornamento professionale nella struttura amministrativa finalizzati all'implementazione di strumenti e procedure quali il Bilancio di Genere al fine di realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.

Verificabilità dei dati (fonte): Relazione descrittiva finale inviata all'Ente erogatore dal soggetto beneficiario.

Obiettivo specifico n. 2: Lavoro agile.

Prevedere la possibilità, mediante recepimento nel PIAO-sezione Lavoro agile, per i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Responsabile dell'obiettivo: Ufficio Personale.

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

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: singola annualità nel triennio 2024-2026.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Recepimento nel PIAO-sezione Lavoro agile.

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: PIAO-sezione Lavoro agile vigente.

Traguardo atteso: Inserimento di specifiche previsioni, nell'ambito del PIAO-sezione Lavoro agile, che deroghino al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Verificabilità dei dati (fonte): Ufficio Personale.

Obiettivo specifico n. 3: Sensibilizzazione e formazione dei dipendenti per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Promozione di ogni iniziativa volta alla sensibilizzazione e formazione delle lavoratrici e lavoratori al fine di prevenire, riconoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne, contribuendo a far crescere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro, come indicato dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28.11.2023. A tal fine, si promuoverà la partecipazione dei dipendenti al corso “Riforma-Mentis”, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica con la collaborazione di FormezPA ed erogato sulla Piattaforma Syllabus, nonché la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522 e delle informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di far emergere segnalazioni di violenza contro le donne e favorire l’incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.

Responsabile dell’obiettivo: CUG

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

Tempi di realizzazione dell’obiettivo: triennio 2024-2026

Misurazione del grado di raggiungimento dell’obiettivo: Numero di iniziative realizzate/promosse dal CUG

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

Traguardo atteso: Incremento del numero di iniziative realizzate/promossi dal CUG per contrastare la violenza contro le donne

Verificabilità dei dati (fonte) Inviti alla partecipazione alle iniziative

Obiettivo specifico n. 4: 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, si aggiornerà costantemente l’area dedicata/sezione CUG sul sito istituzionale del Comune di Massafra, 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; la 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.



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2024– 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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 2024-2026

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