



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2025– 2027
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

La misurazione dei predetti servizi è anch'essa oggetto di valutazione della performance individuale ed organizzativa, come previsto dal SMVP, sulla base delle schede del controllo di gestione ad essi relative.

2.2.2 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Per il triennio 2025-2027 il CUG ha proposto all'Amministrazione Comunale di perseguire obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, che si ritengono di approvare come segue:

Obiettivo specifico n. 1: Promozione del programma formativo “La cultura del rispetto”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con il Cug dell'Inail

Tale programma formativo, fruibile in maniera gratuita e online, della durata complessiva di circa 12 ore, mira a sostenere la cultura del rispetto della persona e a valorizzare le diversità di genere, di ruolo e di professione al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e di benessere organizzativo, avvalendosi di specifici strumenti e di una corretta comunicazione, al fine di prevenire fenomeni discriminatori e violenti nei luoghi di lavoro ed acquisire un cambiamento culturale ed una crescita personale che portino ad una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro, e di conseguenza, nella società.

Responsabile dell'obiettivo: CUG

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

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: esercizio 2025.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Inviti alla partecipazione all'iniziativa formativa

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: azioni già svolte dal CUG nel triennio precedente per promuovere ambienti di lavoro improntati alle pari opportunità e al rispetto di tutte e tutti.

Traguardo atteso: diffusione di una cultura del rispetto e pari opportunità tra uomini e donne; formazione/aggiornamento professionale nella struttura amministrativa finalizzati a riconoscere e contrastare le violenze, abbattere gli stereotipi e promuovere condizioni di lavoro improntate al rispetto e all'accoglimento delle differenze.

Verificabilità dei dati (fonte): Ufficio Personale e numero di dipendenti che partecipano al corso di formazione proposto.



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2025– 2027

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

Obiettivo specifico n. 2: Realizzazione corso di formazione sulla comunicazione e gestione delle relazioni e dei conflitti rivolto alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente

Prevedere l'organizzazione di un corso di formazione sulla comunicazione e gestione delle relazioni e dei conflitti, al fine di fornire a tutti i dipendenti dell'Ente gli strumenti utili a sviluppare la capacità di ascolto e riconoscimento/valorizzazione delle differenze, migliorare la comunicazione e prevenire ovvero gestire i possibili conflitti, sia in ambito professionale che personale.

Responsabile dell'obiettivo: Si propone di affidare l'organizzazione di tale corso all'Ufficio Personale o ad altro Ufficio individuato all'interno dell'Ente.

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

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: esercizio 2025.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Recepimento nel PIAO-sezione Organizzazione e capitale umano.

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: PIAO- Organizzazione e capitale umano vigente.

Traguardo atteso: Innalzamento del livello di benessere organizzativo all'interno dell'organizzazione dell'Ente mediante un miglioramento delle relazioni interpersonali sia nei confronti dei colleghi e superiori gerarchici, sia nei confronti dei cittadini/utenti.

Verificabilità dei dati (fonte): Ufficio Personale e numero di dipendenti che partecipano al corso di formazione realizzato.

Obiettivo specifico n. 3: Realizzazione corso di sicurezza e autodifesa personale rivolto alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente

Prevedere l'organizzazione di un corso di sicurezza e autodifesa personale, che miri a fornire a tutti i dipendenti dell'Ente, nonché eventualmente anche ai tirocinanti e ai volontari del Servizio Civile assegnati all'Ente, gli strumenti base per aumentare il livello di sicurezza personale percepito e la possibilità di poter gestire situazioni di "pericolo" su vari livelli (prevenzione, approccio, scontro fisico).

Responsabile dell'obiettivo: Si propone di affidare l'organizzazione di tale corso all'Ufficio Personale o ad altro Ufficio individuato all'interno dell'Ente.

Stakeholder: Tutti i dirigenti e dipendenti dell'Ente, il Segretario Generale, ed eventualmente i tirocinanti e i volontari del Servizio Civile.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: esercizio 2025.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Recepimento nel PIAO-sezione Organizzazione e capitale umano.

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: PIAO- Organizzazione e capitale umano vigente.

Traguardo atteso: Innalzamento del livello di sicurezza personale mediante la progressiva riduzione del gender gap percepito tanto dalle donne quanto dagli uomini; sviluppo di una cultura condivisa per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme in linea con quanto stabilito dalla Direttiva Ministeriale del 28.11.2023.

Verificabilità dei dati (fonte): Ufficio Personale e numero di dipendenti che partecipano al corso di formazione realizzato.

Obiettivo specifico n. 4: Azioni di sensibilizzazione ed informazione dei dipendenti sulle tematiche di interesse del Cug



COMUNE DI MASSAFRA
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2025– 2027

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

Diffusione tramite mail rivolte a tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Ente dall'indirizzo mail istituzionale attivato: *comitatounicodigaranzia@comunedimassafra.it* di ogni iniziativa anche esterna all'Ente sulle tematiche della parità di genere, pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto ad ogni forma di discriminazione, come webinar, focus formativi on line, convegni, etc.

Responsabile dell'obiettivo: CUG

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

Tempi di realizzazione dell'obiettivo: triennio 2025-2027.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Inviti alla partecipazione delle iniziative proposte

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: azioni già svolte dal CUG nel triennio precedente per sensibilizzare ed informare i dipendenti su tali tematiche.

Traguardo atteso: sviluppo di una maggiore consapevolezza in tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Ente sul ruolo essenziale che la formazione riveste in tale ambito al fine di saper riconoscere, intercettare, prevenire e contrastare fenomeni discriminatori e/o violenti

Verificabilità dei dati (fonte): CUG e numero di azioni di sensibilizzazione ed informazione effettivamente svolte.