



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

**Deliberazione del Commissario Straordinario
con i poteri della Giunta
(L.R. 4/8/2015 n.15)**

N. di registro 157 /20 RS7	Deliberazione n° 48
OGGETTO: Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2020-2022 , ai sensi della direttiva n.2/2019. Deliberazione immediatamente esecutiva.	

L'anno 2020, il giorno OTTO del mese di GIUGNO , alle ore 12.30 , in Ragusa, nel Palazzo della Provincia, il Commissario Straordinario dott. Salvatore Piazza, nominato con Decreto della Presidenza della Regione Siciliana n.548/GAB del 29.05.2020, assunti i poteri e le funzioni della Giunta, assistito dal Segretario Generale dott.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Settore VII

Turismo - Servizi Socioculturali e Strumentali

-Premesso che ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005 n.246", le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive (PAP);

-Dato atto che il PAP è un documento che segue una programmazione triennale e che prevede misure temporanee e speciali miranti a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno, nel rispetto della dignità umana e professionale del lavoratore;

-Considerato che in esecuzione alla normativa di cui sopra questo Ente ha approvato con deliberazione di Giunta n. 113 del 30.12.2019 il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2021;

Registro di settore n. 157/20 RS7

Delib.ne n.

48

Data

08 GIU. 2020

-Vista la direttiva n.2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, al punto 3.2 stabilisce che “in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”;

-Visto il documento in merito all’aggiornamento del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 predisposto dal Settore VII, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente ;

- Considerato che in data 01.06.2020 detto aggiornamento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia dell’Ente, appositamente convocato in seduta straordinaria;

-Evidenziato altresì che il summenzionato Piano triennale, nell’ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente modificato e integrato nell’arco del triennio, a seguito di mutamenti del quadro normativo e di nuove situazioni emergenti nelle materie di competenza del CUG;

-Dato atto che per l’attuazione del Piano non sono previste risorse economiche specifiche e che per la realizzazione delle relative azioni positive si farà fronte con le risorse economiche stanziare per le attività a favore delle Risorse Umane;

-Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale del precitato aggiornamento;

VISTI

- l’art. 1, comma 1, lett. c) del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

- gli art. 7 e 57 comma 1, del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

-il D.lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 e successive modifiche e integrazioni”;

-la direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

-la direttiva del 4 marzo 2011 “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”;

PROPONE

1.di approvare l’aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 , ai sensi di quanto disposto dal punto 3.2 della direttiva n.2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle PP.OO., recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il summenzionato aggiornamento è stato approvato dal CUG aziendale nella seduta straordinaria del 01.06.2020;

3. di dare atto altresì che il summenzionato Piano, nell'ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità, ovvero per novazione normativa o contrattuale sopravvenuta;

4. di prendere atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e /o patrimoniale dell'Ente, per cui non viene chiesto il parere di regolarità contabile da parte del competente Settore;

5. di trasmettere il presente provvedimento al Datore di lavoro dell'Ente, ai Dirigenti, all'OIV, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", al Settore I "Risorse Umane", per gli adempimenti di competenza ;

6. di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti;

7. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12 comma 2 della L.R. n.44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.

-Ai sensi ed agli effetti dell'art.7 della L.R. 21.05.2019, n.7, si attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui sopra sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità e i presupposti ritenuti rilevanti per l'assunzione del provvedimento ed è stata eseguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e regolamentare in materia.

Si dà atto altresì che non sussistono situazioni anche potenziali di conflitto di interesse in capo al sottoscritto responsabile del procedimento in ordine alla adozione del presente atto.

Settore VII

Attestazione di regolarità procedimentale- Ai sensi ed agli effetti dell'art.7 della L.R. 21.05.2019, n.7, si attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui sopra sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità e i presupposti ritenuti rilevanti per l'assunzione del provvedimento ed è stata eseguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e regolamentare in materia.

Ragusa, 03.06.2020

LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dr.ssa Giuseppina Distefano

Parere di regolarità amministrativo-technica - Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 08.06.1990,n.142, richiamato dall'art.1,comma primo, lett.i) della L.R. 11.12.1991,n.48, come modificato da ultimo dall'art.12 della L.R. 23.12.2000, n.30, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento si esprime il seguente parere:
FAVOREVOLE

Si dà atto altresì che non sussistono situazioni anche potenziali di conflitto di interesse in capo al sottoscritto in ordine alla adozione del presente atto.

Ragusa,03.06.2020

IL DIRIGENTE
Dott.Raffaele Falconieri

Registro di settore n. 157/20 RS7

Delib.ne n.

48

Data

08 GIU. 2020

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PRESO ATTO della suesposta proposta di deliberazione contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento;

RICHIAMATA integralmente la parte motiva della proposta de qua;

VISTO il parere di regolarità tecnica in ordine al presente provvedimento, rilasciato dal Dirigente responsabile del servizio;

RITENUTO non necessario acquisire il parere di regolarità contabile, stante che il provvedimento non comporta alcun impegno di spesa o riduzione di entrata;

DATO ATTO altresì che non sussistono situazioni anche potenziali di conflitto di interesse in capo al responsabile del procedimento ed al Dirigente competente in ordine alla adozione del presente atto;

DELIBERA

1. Di approvare l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, ai sensi di quanto disposto dal punto 3.2 della direttiva n.2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle PP.OO., recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.-

2. Di dare atto che il summenzionato aggiornamento è stato approvato dal CUG aziendale nella seduta straordinaria del 01.06.2020.-

3. Di dare atto altresì che il summenzionato Piano, nell'ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità, ovvero per novazione normativa o contrattuale sopravvenuta.-

4. Di prendere atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e /o patrimoniale dell'Ente, per cui non viene chiesto il parere di regolarità contabile da parte del competente Settore.-

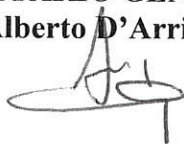
5. Di trasmettere il presente provvedimento al Datore di lavoro dell'Ente, ai Dirigenti, all'OIV, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", al Settore I "Risorse Umane", per gli adempimenti di competenza .-

6. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti.-

7. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12 comma 2 della L.R. n.44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto e confermato ALLE ORE 12.45 -

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Alberto D'Arrigo



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Salvatore Piazza



SI AFFIGGE, per la pubblicazione, all'Albo Provinciale dal giorno.....al.....

10 GIU. 2020

25 GIU. 2020

Ragusa, _____

IL MESSO NOTIFICATORE

PUBBLICATA, mediante affissione all'Albo Provinciale, dal giorno _____ al giorno _____

Ragusa, _____

IL MESSO NOTIFICATORE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario sottoscritto certifica, su attestazione del messo notificatore, che la presente deliberazione è stata pubblicata, ai sensi dell'art.11, 1° comma L.R. 3 dicembre 1991, n. 44, mediante affissione di copia all'Albo Provinciale dal giorno festivo _____ al giorno _____, e che contro la stessa non è stata presentata opposizione.

Ragusa, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA
SETTORE VII

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Aggiornamento 2020-2022

**PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE
ALLEGATA ALLA DELIBERA DELLA
GIUNTA PROVINCIALE**
N° 48 DEL 08 GIU. 2020

PREMESSA

Questa Amministrazione, secondo quanto disposto dall'art.48 del D.Lgs. 198/2006, ha approvato con deliberazione commissariale con i poteri della Giunta n. 113 del 30.12.2019, il Piano delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità riferito al triennio 2019-2021.

Ai sensi della direttiva n. 2/2019 - sez.1, punto 3.2- del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario con delega alle Pari Opportunità, detto Piano deve essere aggiornato annualmente, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance.

E' stato pertanto redatto il presente aggiornamento, con il quale l'Amministrazione prosegue nell'attività svolta per la promozione e lo sviluppo delle Pari Opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita, secondo le linee guida previste nel Piano 2019/21.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive ed alla luce delle attività svolte e dei risultati raggiunti, l'Ente si propone di focalizzare l'attenzione sulle misure da attuare volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto dell'amministrazione. Si tratta di un percorso di crescita per il conseguimento del principio delle Pari Opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, favorendo altresì l'armonizzazione della vita professionale e privata, mediante una condivisa organizzazione del lavoro.

Si richiamano qui di seguito le normative di riferimento:

-D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

-D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

-D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"

-Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"

- 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"

- 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"

- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"

-Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015,n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

-Direttiva n.2 /2019 del Ministro per la P.A. e del Sottosegretario delegato alle P.O. recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

ANALISI DELLE RISORSE UMANE - Situazione al 31.12.2019

Il presente aggiornamento non può prescindere da una rivisitazione dei dati quantitativi sul personale dell'Ente, volta a verificare la distribuzione di genere al 31.12.2019.

Numero totale dipendenti: 330

TAB.1 - Occupati per genere

F	%	M	%
131	39,7	199	60,3

TAB.2 - Occupati per categoria

categoria	n.	%	F	%	M	%
A	25	7,6	5	1,5	20	6,1
B	124	37,6	68	20,6	56	17
C	96	29,1	23	7	73	22,1
Contratto giornalisti	1	0,3	-	-	1	0,3
D	80	24,2	35	10,6	45	13,6
Dirigenti	4	1,2	-	-	4	1,2
Totale	330	100	131	39,7	199	60,3

TAB.3 - Occupati per fasce d'età

Fasce età	n.	%	F	%	M	%
da 30 a 39	3	0,9	2	0,6	1	0,3
da 40 a 49	30	9,1	8	2,4	22	6,7
da 50 a 59	205	62,1	91	27,6	114	34,5
oltre 60	92	27,9	30	9,1	62	18,8
Totale	330	100	131	39,7	199	60,3

L'analisi dei dati messi a disposizione dal 1° Settore - Servizio Risorse Umane - permette di evidenziare alcune peculiarità nella composizione del personale in ruolo.

Al 1° gennaio 2020 risultano in servizio n. 330 dipendenti e n. 4 posizioni dirigenziali. Si tratta di occupati/e con una età superiore ai 30 anni.

La fascia di età nettamente prevalente è quella degli occupati tra i 50 e i 59 anni, sia maschi che femmine, con la percentuale del 62,1%.

Tra i dipendenti prevale la presenza maschile, con la percentuale del 60,3%.

La distribuzione degli occupati in categorie presenta un certo squilibrio tra le macro categorie A,B,C,D sia in termini numerici, sia in termini di differenza di genere. Tale squilibrio diventa ancora più evidente nella fascia dirigenziale, dove la presenza femminile è pari a 0 (su 4 posizioni).

Preso atto dell'aggiornamento dei dati numerici sulla situazione del personale, si procede alla valutazione dei risultati finora conseguiti nell'ambito delle Azioni previste nel P.A.P. 2019/20 per la realizzazione delle finalità previste nel P.A.P. 2019-2021:

Azione 1 – Attività di studio, monitoraggio e analisi	
connesse alla promozione delle P.O.	avviata, da completare
Azione 2 – Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	avviata
Azione 3 – Formazione e aggiornamento	da realizzare
Azione 4 Conciliazione tra tempi di lavoro e di vita	avviata
Azione 5 – Comunicazione e Informazione	avviata , in corso di realizzazione.

Piano Azioni Positive 2020-2022

Da quanto sopra esposto sinteticamente, appare evidente la necessità di procedere in continuità con il precedente Piano, riconfermandone l'impostazione generale in Ambiti di intervento su cui intervenire con le finalità da perseguire, e in Azioni per la realizzazione di dette finalità.

AMBITI D'INTERVENTO

AMBITO 1: Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle PP.OO.

Finalità: Porre l'attenzione alle politiche di genere attraverso studi ed indagini sul personale, a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni.

Obiettivi: - Monitorare la situazione del personale nei diversi Settori di attività dell'Ente, a sostegno della promozione delle PP.OO. e del Benessere Organizzativo, anche attraverso studi ed indagini.

-Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione del personale, nella progressione di carriera, nella verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso.

-Verificare l'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dagli artt. 51 e 57, comma 1 del D.L. 165/2001.

AMBITO 2: Promozione del benessere organizzativo e di un buon clima di lavoro.

Finalità:Garantire alle lavoratrici/lavoratori il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno.

Obiettivi: -Promuovere e sostenere l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)inteso come sportello per le dipendenti e i dipendenti, anche attraverso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Ente. -

Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere e contro le discriminazioni. -Promuovere iniziative di prevenzione e screening per i dipendenti nel complesso. -Promuovere la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età ed alle disabilità.

AMBITO 3:Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Finalità: Creare un ambiente sicuro e privo di discriminazioni di genere

Obiettivi: - Monitorare l'applicazione del Codice disciplinare e di comportamento del personale, con particolare attenzione ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori. -

Incentivare la formazione e l'informazione sul tema delle differenze di genere, contro gli stereotipi, il mobbing, le discriminazioni, le molestie in ambito lavorativo (V. Azione 4 - Formazione).

AMBITO 4 : Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa

Finalità: Promuovere le Pari Opportunità e garantire il benessere lavorativo attraverso la formazione,l'aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione professionale del personale

Obiettivi: -Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo l'attenzione sia alla valorizzazione delle diversità ed al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, sia al miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro. -Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le richieste lavorative.

AMBITO 5 : Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

Finalità: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale, garantendone l'equilibrio professionale e familiare.

Obiettivi: -Garantire la diffusione, tra il personale, delle novità normative in materia di congedo parentale. -

Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.- Ripensare a un nuovo rapporto tra lavoro, cura e diritti, quindi tra uomini e donne, giovani e anziani. - Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. -Promuovere e sostenere forme di flessibilità

nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

AZIONI

da realizzare nel triennio 2020-2022

AZIONE 1: Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle PP.OO.

In base alla situazione del personale al 31.12.2019, l'Ente si impegna a:

- Realizzare studi e/o indagini per monitorare la situazione del personale sia per il sostegno delle Pari Opportunità, che per comprendere quali siano i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative. Inoltre la raccolta dei dati da elaborare in base all'età, al genere, al profilo professionale (da sintetizzare in un report) consentirà di individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.
- Garantire il rispetto delle Pari Opportunità come previsto nelle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al D.Lgs n.165/2001, art.6.comma 6 – "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".
- Garantire le Pari opportunità nelle procedure di riduzione/trasferimento/mobilità ecc. del personale dell'Ente, alla verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni concorsuali.
- Promuovere l'utilizzo di un appropriato linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

AZIONE 2: Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa si impegna a:

- Fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Monitorare il rispetto al Codice di comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatorie, al fine di consolidare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità del personale.
- Consolidare e rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), mediante supporto alle modalità di funzionamento e delle attività ed all'accoglimento e realizzazione delle proposte sviluppate.
- Promuovere e rafforzare l'interazione del CUG con altre istituzioni locali e nazionali per mutuare lo scambio delle buone prassi e formulare proposte di intervento.

AZIONE 3 :Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa

Per la realizzazione di questo obiettivo i Piani di Formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a donne e uomini nel frequentare i corsi di formazione ed aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. I moduli formativi, nello specifico, dovranno:

- prevedere temi per il superamento degli stereotipi, delle discriminazioni e della valorizzazione delle differenze di genere, l'utilizzo di un linguaggio di genere, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili;
- mirare al riequilibrio delle presenze femminili nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi, attraverso: l'introduzione di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza; l'utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere.

L'azione formativa/informativa dovrà altresì essere volta al coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi delle strategie generali dell'Ente.

AZIONE 4: Conciliazione tra tempi di lavoro e di vita

Per la realizzazione della Conciliazione e favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e lavoratori, si procederà a:

- Promuovere la ricerca di nuove metodologie di utilizzo del tempo per il lavoro e di strumenti di flessibilità lavorativa, in grado di incentivare la produttività dei dipendenti, riducendo così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari e favorire la cura di sé e dei propri familiari;
- Diffondere tra il personale le novità normative in materia di congedo parentale;
- Promuovere il dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti delle relazioni sociali, al fine di ripensare al rapporto tra lavoro e cura attraverso la donazione di tempo (ore solidali) di cura.

AZIONE 5: Comunicazione e Informazione

E' un'azione trasversale ai diversi ambiti, in quanto finalizzata ad informare i dipendenti e la collettività sulle azioni e finalità perseguite dal presente Piano. In tal senso l'Ente si impegna a: - Pubblicare il Piano Triennale delle Azioni Positive sul sito web istituzionale dell'Ente e darne appropriata comunicazione a tutti i dipendenti (con email personale aziendale); -Assicurare appropriata veicolazione delle attività del CUG, oltre che con comunicazioni tramite email aziendale a tutto il personale dipendente, anche con bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente nonché nei luoghi accessibili a tutti; - Raccogliere osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e della RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo per le relazioni personali.

AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Nel corso di vigenza del Piano verrà effettuato un monitoraggio annuale e saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente interessato, al fine di adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto(normativo ed organizzativo), nonché poter procedere - alla data di scadenza- ad una eventuale appropriata modifica/integrazione. Il monitoraggio e la ritaratura degli interventi si realizzeranno in itinere per ognuno degli obiettivi descritti e per le distinte finalità. A tale scopo viene individuato il CUG quale organismo con poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio dell'effettività delle azioni e della loro efficacia all'interno dell'Ente, ai sensi della Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità " *Linee d'indirizzo recanti misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione verranno riportati sulla pagina web del CUG e potranno costituire materiale documentale per l'organizzazione di gruppi di studio e di approfondimento su temi specifici.

Risorse dedicate

Per attuare quanto definito, il LCC di Ragusa potrà utilizzare risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio, in considerazione del fatto che l'Ente, come detto, è interessato da un processo di riforme non ancora concluso, che ha influenzato la sua attività di programmazione, accompagnato da ingenti tagli a trasferimenti dello Stato e della Regione, che hanno messo in crisi il pieno soddisfacimento delle funzioni ad esso assegnate. In particolare, il prelievo forzoso imposto ai LCC da parte dello Stato ha determinato una forte riduzione delle risorse finanziarie disponibili. Ciò nonostante, l'Ente è tenuto a definire obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa e per assicurare il buon andamento e l'efficacia delle azioni poste in essere.

Pertanto le azioni previste dal presente PAP verranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente, in quanto dotato in materia di politiche sociali e di parità, non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre a quelli già previsti per l'ordinaria attività dei servizi interessati.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'Ente, in particolare:

- Servizio Pari Opportunità
- Servizio Gestione Giuridica del Personale
- Servizio di Prevenzione e Protezione sul Lavoro
- Servizio di Controllo della Performance
- Nucleo di valutazione
- RSU