



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già Provincia Regionale di Ragusa

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE
2019/2021**

PREMESSA

Le Politiche di Pari Opportunità hanno saputo cogliere ed interpretare alcune delle più importanti trasformazioni sociali avvenute negli ultimi decenni, come:

- i mutamenti demografici, per i quali l'aumento della speranza di vita richiede alle persone una diversa pianificazione delle proprie attività non più centrate unicamente su quelle lavorative,
- le instabilità familiari, che impongono diverse strategie di vita,
- l'emergere della flessibilità come domanda non solo di parte aziendale ma come esigenza di qualità e di equilibrio delle persone,
- la consapevolezza che l'eguaglianza fra le persone è una componente di qualità del lavoro,
- il riconoscimento della necessità di abbattere gli stereotipi relativi al genere;
- l'esigenza di una ricomposizione dei tempi di vita, che richiedono il superamento delle dicotomie fra pubblico e privato.

Dalla consapevolezza di tali mutati assetti socio-culturali, nasce l'esigenza di prevedere, nella Pubblica Amministrazione, uno strumento di pianificazione di azioni positive volte a riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità all'interno del contesto lavorativo.

Per tale finalità, l'art. 7, comma 5, del D.Lgs 196/2000, prevede l'istituzione, nelle pubbliche amministrazioni, di un **Piano di Azioni Positive** (PAP) che, con cadenza triennale, individui obiettivi e risultati attesi per la piena realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro.

Come dettagliatamente indicato nel "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", approvato con D.Lgs 198/2006, le misure da applicare sono volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia come conseguenza o 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.

Partendo da questi principi, attraverso le **Azioni Positive** si attivano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento di genere.

Principale normativa di riferimento europea

Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13/12/1984	Promozione di azioni positive a favore delle donne, volte ad eliminare e compensare gli effetti negativi prodotti dalla divisione sociale di ruoli tra i sessi.
Raccomandazione n.3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio.	Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici.
Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio	Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.
Raccomandazione n.5 marzo 2010 del Comitato dei Ministri del Consiglio.	Misure per combattere la discriminazione basata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere.
Direttiva 2010/18 UE del Consiglio europeo	Attuazione dell’accordo in materia di congedo parentale
Direttiva 2010/41/UE del Parlamento e del Consiglio europeo.	Applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne

Principale normativa di riferimento italiana

D.Lgs.n.196/2000-Disciplinazione della attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17.05.99 n.144	Art.7,comma 5: istituzione nelle P.A. di un Piano di Azioni Positive con cadenza triennale per la realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro
D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L.28 novembre	Art.48: <i>“Le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra</i>

2005 n.246”	<i>uomini e donne</i> ”. Detti piani inoltre favoriscono <i>“il riequilibrio della presenza femminile nelle attività nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi”</i> .
D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”	Modifica, ampliandolo e rafforzandolo, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.Lgs.198/2006)
Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione de benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”	Punto 3.2: il CUG esercita compiti propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.
Legge n.124 del 07.08.2015	<i>“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”</i>
Legge n.81 del 22.05.2017	<i>“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”</i>
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri (n.3/2017 in materia di lavoro agile)	Direttiva recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art.14 della L.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 del Ministro per la P.A. e del Sottosegretario delegato alle P.O. n.2/2019.	Direttiva con linee d’indirizzo recanti “misure per promuovere le P.O. e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

Il **Piano delle Azioni Positive (PAP)** è un documento che segue una programmazione triennale e che prevede “azioni” con cui si pongono obiettivi, risultati e tempi per la realizzazione di interventi mirati a:

- riequilibrare situazioni di iniquità di condizioni e di rapporti fra donne e uomini impiegati all’interno dell’Ente;
- garantire un ambiente di lavoro volto al benessere psicologico ed organizzativo.

Come già detto, le Azioni Positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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.

Le azioni pianificate sono volte quindi a delineare 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.

Le **Azioni Positive** inserite nel Piano rappresentano un graduale approccio all’interno di un processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d’opera.

Il presente **Piano**, da un lato è un adempimento di un obbligo di legge, ma è soprattutto uno strumento operativo per l’applicazione concreta delle Pari Opportunità e la produzione di interventi per la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale ed organizzativo complessivo.

E’, inoltre, uno strumento programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente quelle politiche che prevengano i comportamenti discriminatori e contribuiscano al miglioramento dell’organizzazione del lavoro e del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Si tratta di un’occasione che deve essere colta per evidenziare quanto il raggiungimento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa non possa prescindere dall’attenzione alle persone che operano nel suo contesto, dalla valutazione della loro condizione di soddisfazione e di motivazione al lavoro ed alla percezione generale di benessere organizzativo.

In tale attività di realizzazione concreta delle finalità previste dal Piano, l'Ente non può comunque prescindere dai vincoli posti dalla vigente normativa in materia di assunzioni di personale negli EE.LL. ed, in particolare, nelle ex Province siciliane oggi Liberi Consorzi Comunali, il cui processo riformatore - iniziato con la L.R. 27-3-2013 n. 7 e proseguito con le successive L. R. 24-3-2014 n. 8, L. R. 4-8-2015 n. 15 (*“Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane”*) e L.R. 1 aprile 2016, n. 5 (*“Modifiche alla legge regionale 4 agosto 2015, n. 15 Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane”*) – non si è ancora concluso.

Oltre alle norme succitate, il L.C.C. è sottoposto ai comuni vincoli finanziari che presiedono alle assunzioni negli EE.LL., come:

- approvazione del Bilancio di Gestione;
- approvazione del Rendiconto di gestione;
- rispetto del pareggio di Bilancio;
- contenimento della spesa del personale (ai sensi dell'art. 2 commi 1 e 2 della L.R. n. 27 del 29-12-2016 è prevista la riduzione delle dotazioni organiche dei liberi consorzi comunali in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31-12-2015 complessivamente del 15 per cento).

ANALISI DELLE RISORSE UMANE DELL'ENTE al 31.12.2018

Per avviare una efficace pianificazione di Azioni Positive è fondamentale procedere all'esame dei dati quantitativi sul personale dell'Ente, volta a fornire un quadro sulla distribuzione di genere.

Dai dati forniti dal Settore 1° " Risorse Umane - Polizia Provinciale", al 31.12.2018 la popolazione lavorativa dell'Ente è la seguente:

Popolazione complessiva	n.	%
DONNE	134	39,18%
UOMINI	208	60,81%
TOTALE	342	

- **Dati disaggregati forniti per categoria, genere e fasce d'età:**

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
U.O.A. SEGR.GENERALE	2	7	9
U.O.A.PRESIDENZA	5	2	7
SETTORE 1	32	21	53
SETTORE 2	20	20	40
SETTORE 3	11	20	31
SETTORE 4	75	31	106
SETTORE 5	28	14	42
SETTORE 6	21	7	28
SETTORE 7	14	12	26
TOTALE	208	134	342

- **Monitoraggio disaggregato, per genere, della composizione del personale nelle singole categorie**

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
A1	15	93,75%	1	6,25%	16
A2	//		//		//
A3	7	63,63%	4	36,37%	11
A4	//	//	//	//	//
A5	//	//	//	//	//
B1	4	80%	1	20%	5
B2	4	33,33%	8	67%	12
B3	35	38,04%	57	61,96%	92
B4	1	50%	1	50%	2
B5	1	100%	//	//	1
B6	9	90%	1	10%	10
B7	2	66,66%	1	33,34%	3
C1	10	66,66%	5	33,34%	15
C2	//		//	//	//
C3	29	69,04%	13	30,96%	42
C4	11	100%	//	//	11
C5	26	83,87%	5	16,13%	31
D1	1	50%	1	50%	2
D2	//	//	//	//	//
D3	28	57,14%	21	42,86%	49
D4	1	100%	//	//	1
D5	3	100%	//	//	3
D6	15	51,72%	14	48,28%	29
DIRIGENTI	4	80%	1	20%	5
Contratto Giornalistico	2	100%	//	//	2
TOTALE	208		134		342

TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. complessivo	n.	%
DONNE	7	50%
UOMINI	7	50%
TOTALE	14	

Monitoraggio disaggregato, per genere e orario di lavoro, della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI N.	DONNE N.	TOTALE
CAT.D			
Tempo pieno	47	36	83
Part-time	1	//	1

CAT.C			
Tempo pieno	74	23	97
Part-time	2	//	2
CAT.B			
Tempo pieno	55	67	122
Part-time	1	2	3
CAT.A			
Tempo pieno	22	5	27
Contratto Giornalistico Tempo pieno	2	//	2

- **Monitoraggio , suddiviso per fasce d'età nella categorie, della composizione del personale**

categoria	fasce d'età	donne	uomini
A	meno di 50 anni	2	8
	50/55	--	3
	56/60	3	5
	61/65	--	6
	Oltre 65	--	--
B	meno di 50 anni	10	6
	50/55	35	21
	56/60	20	13
	61/65	4	6
	Oltre 65	--	--
C	meno di 50 anni	2	17
	50/55	2	12
	56/60	10	27
	61/65	9	20
	Oltre 65	--	--
D	meno di 50 anni	7	17
	50/55	8	8
	56/60	6	6
	61/65	15	17
	Oltre 65	--	--
DIRIGENTI	meno di 50 anni	--	1
	50/55	--	1
	56/60	--	1
	61/65	--	1
	Oltre 65	1	--
Contratto giornalistico	meno di 50 anni	--	--
	50/55	--	--
	56/60	--	1
	61/65	--	--
	Oltre 65	--	1

OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa , nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla attuale legislazione e dallo Statuto dell'Ente, si prefigge di garantire, per il triennio 2019-2021, pari opportunità tra donne e uomini, per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la parità tra sessi.

Le linee guida seguite da questa Amministrazione per il conseguimento di tali obiettivi sono:

- ✓ Riconoscere come fondamentale il diritto alla pari libertà e dignità della persona delle lavoratrici e dei lavoratori.
- ✓ Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- ✓ Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro privi di comportamenti molesti o mobbizzanti.
- ✓ Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di donne e uomini.
- ✓ Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso l'utilizzo di varie forme di flessibilità lavorative.

Il presente Piano è diviso in Ambiti su cui intervenire con le finalità da perseguire (Parte Prima) e in Azioni per la realizzazione delle finalità (Parte Seconda).

PARTE PRIMA

AMBITI D'INTERVENTO

AMBITO 1

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

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 Pari Opportunità 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

Promuovere il benessere organizzativo e favorire 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.

AMBITO 3

Tutelare l'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.

PARTE SECONDA

AZIONI

da realizzare nel triennio 2019/2020

AZIONE 1

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle P.O.

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 compreso quello appartenente alle categorie protette”*.
- 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 avvilito 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:

- Potenziare il telelavoro e la ricerca di nuove metodologie di utilizzo del tempo per il lavoro 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 attraverso specifico incontro il dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti delle relazioni sociali , la 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, sezione Amministrazione trasparente, e darne appropriata comunicazione a tutti i dipendenti (con email personale aziendale).
- Aggiornare costantemente il sito CUG e assicurare appropriata veicolazione delle attività dello stesso, 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 a 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 del 4.3.2011 del Ministro per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità: “ *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” .

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