



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

Determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa

Prot. N. 1431

Ragusa, li 23 GEN. 2023

Registro Generale N. 195/2023
Registro Presidenziale N. 11/2023

OGGETTO: Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, ai sensi della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Il Dirigente del Settore VII

-Premesso che

il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

-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;

Dato atto che:

-il Libero Consorzio Comunale di Ragusa, in coerenza con il proprio Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione dei Comitati Unici di Garanzia, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo le attività da intraprendere per garantire l’attuazione dei principi di pari opportunità nell’ambiente di lavoro, la realizzazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione;

-in esecuzione della normativa di cui sopra, questo Ente 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 per il triennio 2019-2021;

Viste:

- la deliberazione commissariale con i poteri della Giunta n.48/2020, con la quale si è proceduto all'aggiornamento del PAP 2020-22, secondo quanto previsto dalla direttiva n.2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le 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*";
- la deliberazione commissariale con i poteri della Giunta n.10/2021, con la quale si è proceduto ad un ulteriore aggiornamento del PAP per il triennio 2021-23, approvando un testo che, pur in continuità con il precedente Piano 2020-22, tiene necessariamente conto del contesto incerto ed in continua evoluzione causato dall'emergenza sanitaria e dalle sue conseguenze, per cui si impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;
- la determinazione del Commissario nelle funzioni del Presidente del L.C.C. di Ragusa n.218/9/2022, n.prot.2227 del 31.01.2022, con la quale il PAP è stato aggiornato per il triennio 2022-24;

Dato atto che con determinazione commissariale RG n.1843/2022 RP n.111/2022 n. prot. 14985 del 25.07.2022, al fine di allineare gli interventi del PAP con il ciclo di programmazione e governance dell'Ente, si è proceduto ad approvare il PAP 2023-25;

Considerato che detto Piano, ai sensi della precitata normativa, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;

Ritenuto pertanto di procedere all'aggiornamento del PAP 2023-25 alla data del 31.12.2022, approvando il testo riportato in allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato che la presente proposta è stata condivisa con il CUG, che ha espresso parere favorevole nella seduta del 19.01.2023;

Evidenziato altresì che il summenzionato Piano, 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 PAP si provvederà con apposito stanziamento nel Bilancio 2023- 2025 in corso di formazione;

VISTI

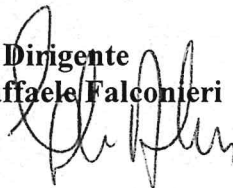
- l'art. 1, comma 1, lett. c) del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- gli art. 7 e 57 comma 1, del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- il D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della 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";

Tanto premesso e ritenuto,

esposte in premessa, ai sensi di quanto disposto dal punto 3.2 della direttiva n.2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*”,

2. di approvare conseguentemente il testo del PAP 2023-25 riportato in allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto 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, al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, al Settore I “Risorse Umane”, ai Dirigenti, al CUG, all’OIV, 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.

Il Dirigente
Dott. Raffaele Falconeri



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 determinazione 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, 23/01/2023

LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dr.ssa Giuseppina Distefano



Parere di regolarità amministrativo-tecnica - 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, 23/1/23

IL DIRIGENTE
Dott. Raffaele Falconeri



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Nominato con Decreto della Presidenza della Regione Siciliana n. 611/GAB del 29.12.2022 ed assunti i poteri e le funzioni del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa,

VISTA la suesposta proposta di determinazione che giustifica l'adozione del presente provvedimento;

RICHIAMATA integralmente la parte motiva della proposta de qua;

RITENUTO che la proposta dell'Ufficio è meritevole di accoglimento;

VISTO il parere di regolarità procedimentale e 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;

DETERMINA

1. di aggiornare il Piano delle Azioni Positive 2023-25, per le motivazioni esposte in premessa, ai sensi di quanto disposto dal punto 3.2 della direttiva n. 2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.-
2. di approvare conseguentemente il testo riportato in allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.-
3. di dare atto 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, al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, al Settore I “Risorse Umane”, ai Dirigenti, al CUG, all'OIV, 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.-

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Salvatore Piazza





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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023-2025

Settore VII – Servizio Pari Opportunità
Dirigente: Dott. Raffaele Falconieri
Redazione : Dott.ssa Giuseppina Distefano

PREMESSA

Questa Amministrazione, secondo quanto disposto dall'art.48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n.113/2019 il Piano delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità riferito al triennio 2019-2021, aggiornato successivamente per i trienni 2020-2022 , 2021-2022 e 2022-24 ai sensi della direttiva n.2/2019 – sez.1, punto 3.2 – della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità, che prevede l'aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance.

Gli interventi del PAP si pongono in linea con la programmazione e governance dell'Ente e, pertanto, confluiscono nel documento unico del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), introdotto dall'art.6 del D.L. n.80 del 2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n.113, che accorpa - fra gli altri - i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Si tratta di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il presente documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie alle segnalazioni del CUG il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il presente Piano delle Azioni Positive conferma in toto gli obiettivi indicati per il 2022-24, aggiornandoli al 2023-25, fermo restando che lo stesso, 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;

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 alla 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 31.12.2022

Il presente aggiornamento non può prescindere da una rivisitazione dei dati quantitativi sul personale dell'Ente, volta a verificare la distribuzione di genere al 31.12.2022, secondo i dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane.

Numero totale dipendenti: 285

TAB.1 - Occupati per genere

F	%	M	%
118	41,40	167	58,60

TAB.2 - Occupati per categoria

categoria	n.	%	F	%	M	%
A	22	7,72	4	18,18	18	81,82
B	124	43,51	71	57,26	53	42,74
C	80	28,06	20	25,00	60	75,00
Contratto giornalisti	0	0	0	0	0	0
D	54	18,96	23	42,60	31	57,40
Dirigenti	5	1,75	0	0,00	5	100,00
Totale	285	100	118		167	

TAB. 3 – Occupati per fasce d'età

Fasce età	n.	%	F	%	M	%
da 30 a 39	3	1,05	2	66,66	1	33,34
da 40 a 49	18	6,32	7	38,89	11	61,11
da 50 a 59	153	53,68	67	43,79	86	56,21
oltre 60	111	38,95	42	37,84	69	62,16
Totale	285	100,00	118	41,40	167	58,60

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 2023 risultano in servizio n. 285 dipendenti e n. 5 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 53,68%.

-Tra i dipendenti prevale la presenza maschile, con la percentuale del 58,60%.

-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 5 posizioni).

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

-Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

-Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

-Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari. Questo Ente dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap*: sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura digitale che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione, per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da tale innovazione.

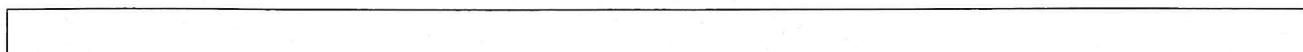
Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In questo ambito sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia, la cui efficacia è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze in materia, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e infine dalla partecipazione alla rete dei Comitati del territorio e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.



INIZIATIVE

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “**iniziative**” che raggruppano una pluralità di azioni aventi caratteristiche comuni.

Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Iniziativa n.1 – Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l’esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell’emergenza epidemiologica scoppiata nell’anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre sviluppare questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

In quest’ottica l’Ente cercherà di rafforzare le competenze digitali dei lavoratori e semplificare le procedure amministrative, affinché dopo l’emergenza COVID-19 si possa mantenere in modalità smart-working/lavoro agile una percentuale di dipendenti in linea con la normativa.

Un primo passo fondamentale in tale direzione è stato fatto con l’adozione del cosiddetto POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), inserito nel PIAO approvato con determinazione commissariale n. 2031 del 10.08.2022. Sono stati individuati i servizi remotizzabili, attraverso la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di L.A.

Il personale impegnato in attività “smartizzabili” è stato invitato a manifestare attraverso apposita domanda la propria disponibilità allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per sei ore la settimana sulla base delle condizioni generali contenute nell’accordo individuale integrativo, predisposto secondo lo schema approvato e riportato all’interno del PIAO, sottoscritto dai singoli richiedenti.

Si tratta di una fase sperimentale, la cui durata è fissata al 31.12.2024, dopo di che seguirà il Piano di sviluppo del L.A., così come formulato nel PIAO.

- Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile, al fine di conseguire anche una riduzione dei costi e un miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”.

Al fine di poter assicurare lo svolgimento dell’attività lavorativa a distanza a “lavoratori fragili”, anche deputati a mansioni eseguibili solo in presenza, l’Ente potrebbe elaborare progetti specifici, prendendo in considerazione la competenza e professionalità del singolo dipendente e potenziando le sue competenze digitali, al fine di realizzare attività digitalizzabili.

- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro.
- Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

Iniziativa n.2 : Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Azioni:

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni (ad es. individuazione delle linee di indirizzo per la stesura dei documenti, formazione del personale)

Iniziativa n.3 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne (es. part-time, telelavoro) e previsione di azioni di formazione e sensibilizzazione
- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti e utilizzando gli strumenti telematici
- Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati

Iniziativa n.4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Utilizzare le nuove funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie
- Progettazione e realizzazione di un questionario per conoscere e rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente
- Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi
- Valorizzare le competenze interne, anche al fine di favorire la possibilità di progetti interdipartimentali e consolidare l'uso dello strumento del bando interno per i processi di mobilità interna

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.

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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità "*Linee d'indirizzo recanti misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

COMUNICAZIONE

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e ne verrà data appropriata comunicazione a tutti i dipendenti.

RISORSE DEDICATE

Per attuare quanto definito, il LCC di Ragusa potrà utilizzare il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente, in quanto dotato in materia di politiche sociali e di parità, di informatica, di promozione culturale.

Per la realizzazione delle azioni Positive saranno coinvolti tutti i servizi dell'Ente, e 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