



**CITTA' DI MESSINA**  
**COMITATO UNICO DI GARANZIA C.U.G.**

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

### **Aggiornamento del PAP 2020-2022** **- Anno 2022-**

#### **PREMESSA**

Il Piano Azioni Positive trae origini dalle fonti normative di seguito elencate:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ Ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio- Dipartimento “Misure per attuare parità e Pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva della Regione Sicilia (prot. n. 1115 del 21 dicembre 2007) in materia di Pari Opportunità per l'anno 2008;
- Articolo 21 legge 4 dicembre 2010 n. 183 – Collegato Lavoro (GURI del 9 novembre 2010) – Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, che modifica in più parti il D.Lgs. n. 165/2001 – TU del Pubblico Impiego: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. La composizione è su base paritetica, con componenti sindacali (uno designato da ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione) e rappresentanti dell'amministrazione. L'obiettivo è assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione. L'organo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti*

*in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.*

- Direttiva 4 marzo 2011 – Presidenza del Consiglio dei Ministri –recante “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”;
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 7 agosto 2019.

## **PRESENTAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Messina, di seguito denominato C.U.G., è stato costituito con Determinazione del Segretario Generale n. 209 dell'11.05.2011 e recentemente rinnovato con Determinazione del Direttore Generale n. 7839 dell'8.09.2021.

Durante questi anni di attività il CUG ha sempre evidenziato, e continua a manifestare le difficoltà oggettive in cui tale Organismo si è trovato ad espletare il proprio ruolo a causa sia della mancanza di una sede dedicata che di risorse strumentali, peraltro, rappresentate formalmente all'Amministrazione con apposite note.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, nell'attuale versione, continua ad essere strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che, però, fanno incontrare alle/ai dipendenti, non pochi disagi e difficoltà nei percorsi lavorativi. Nella consapevolezza che un ambiente di lavoro rispetti il necessario benessere organizzativo e possa essere funzionale ad un'amministrazione trasparente ed efficiente, è necessario che tutte le attività siano improntate ad una coerenza tra azione amministrativa e piani di gestione del personale. Ciò che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino il contesto lavorativo interno.

Il Piano si propone di agevolare le/i dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, cercando di migliorare il proprio apporto in termini di produttività e di affezione al lavoro e prevenendo eventuali situazioni di malessere ambientale.

Il presente Piano, vuole essere un aggiornamento di quello in vigore, con la modifica e l'integrazione di alcune Azioni che meglio si prestano per il raggiungimento degli obiettivi generali nel triennio considerato. In questo aggiornamento, anno 2022, sono state tolte, inoltre, le azioni già realizzate e concluse nel biennio precedente.

Nello specifico il Piano si sviluppa in Obiettivi Generali, suddivisi a loro volta in Obiettivi Specifici e Azioni Positive. Rispetto la versione precedente, si è ritenuto opportuno modificare anche l'aspetto grafico del Piano.

OBIETTIVO GENERALE	OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONI POSITIVE
<p><b>Ob. 1</b> Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presentiall'interno dell'Amministrazione</p>	<p><b>Formazione del personale con equità di accesso</b> Costituire dei Piani di Formazione che tengano conto delle esigenze di ogni settore pergarantire pari possibilità di frequenza alle lavoratrici e ai lavoratori, grazie ad un'articolazione oraria volta ad offrire larga accessibilità persino a coloro che si trovino a sostenere particolari obblighi familiari o che siano in orario di lavoro part-time</p>	
		<p><b>1.1</b> Raccolta di informazioni sul numero dei corsi di informazione programmati dall'Amministrazione e suddivisione delle/dei dipendenti che ne hanno fruito secondo il genere</p>
		<p><b>1.2</b> Promozione di corsi di formazione rivolti alle/ai componenti del CUG</p>
<p><b>Ob. 2</b> Favorire le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita personale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti, delle/dei cittadine/i</p>	<p><b>Conciliazione e flessibilità oraria</b> Adottare interventi propedeutici all'articolazione dell'orario di lavoro per la conciliazione dello stesso con le reali necessità dei lavoratori e garantire l'applicazione della normativa vigente per il Lavoro Agile - definizione, da parte dell'Amministrazione, del POLA (PianoOrganizzativo del Lavoro Agile)</p>	
		<p><b>2.1</b> Promozione e Verifica dell'applicazione della Circolare emanata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro (05.01.22) per l'attivazione del Lavoro Agile nel periodo emergenziale</p>
		<p><b>2.2.</b> Verifica dell'applicazione del regolamento sul Lavoro Agile contenuto nello PIAO di prossima redazione</p>
<p><b>Ob. 3</b> Migliorare il contesto lavorativo</p>	<p><b>Salute dei dipendenti</b> Promuovere uno Sportello di</p>	

interno attraverso la valorizzazione di misure idonee a tutelare la salute, intesa come stato di benessere psicofisico, sociale e ambientale	<i>Ascolto Organizzato</i> per tutte/i dipendenti comunali, prevedendo il coinvolgimento di altri Enti, al fine di individuare alcune problematiche organizzativo/lavorative che possano accentuare lo stato di difficoltà e/o di malessere delle/dei dipendenti	
		<b>3.1</b> Avvio delle fasi propedeutiche per la stipula di accordi e/o protocolli di intesa con le istituzioni del territorio per la creazione di un unico Nucleo di <i>Ascolto Organizzato</i>
		<b>3.2</b> Sensibilizzazione delle/dei dipendenti alle tematiche focalizzate dal CUG
		<b>3.3</b> Indagini mirate all'approfondimento di alcune tematiche del Benessere Organizzativo
		<b>3.4</b> Organizzazione di incontri con le/i dirigenti e le/i dipendenti per la restituzione dei risultati dell'indagine di Benessere Organizzativo
		<b>3.5</b> Assegnazione di una stanza da destinare alle attività del CUG, con la possibilità di utilizzarla anche per lo Sportello di <i>Ascolto Organizzato</i>
		<b>3.6</b> Supporto alle/ai dipendenti che inviano al CUG segnalazioni di discriminazioni/mobbing, ecc. subite sul luogo di lavoro
<b>Ob. 4</b> Valorizzare le differenze di genere considerando le esperienze ed i suggerimenti provenienti anche da altri Organismi/CUG del territorio	<b>Sensibilizzazione sulle tematiche di genere</b> Pubblicizzare maggiormente il CODICE DI CONDOTTA dell'Ente per rendere più consapevoli i dipendenti sulle tematiche di genere, fornendo loro ulteriori strumenti per combattere qualsiasi forma di discriminazione	
		<b>4.1</b> Nomina della figura della Consigliera di Fiducia quale garante dei principi del Codice di Condotta
		<b>4.2</b> Implementazione di un

		sistema di informazione e comunicazione rivolto alle/i dipendenti attraverso la creazione di FAQ, video/tutorial, comunicati stampa, ecc.
		<b>4.3</b> Organizzazione di incontri periodici con gli altri CUG del territorio per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte
<b>Ob. 5</b> Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici diretti ad affermare nei luoghi di lavoro la pari dignità delle persone	<b>Valorizzazione delle risorse umane</b> Acquisire informazioni sui dati del personale dell'Amministrazione per individuare eventuali criticità esistenti in relazione alla dotazione organica, alle discriminazioni relative alla carriera e all'aspettative delle/dei dipendenti	
		<b>5.1</b> Analisi dei dati del personale in occasione della Relazione Annuale del CUG (disaggregando secondo il genere)
		<b>5.2</b> Studio preliminare del bilancio delle competenze dei dipendenti (analisi dei dati del livello di istruzione dei dipendenti e degli altri titoli di studio)
		<b>5.3</b> Collaborazione con Il Direttore Generale/Dirigente (Servizio Gestione Giuridica del Personale) con l'Organismo Indipendente di Valutazione attraverso la trasmissione dei risultati delle indagini e le attività realizzate dal CUG
		<b>5.4</b> Predisposizione e delle schede da inviare alle/ai dipendenti per pianificare il successivo PAP in maniera partecipata