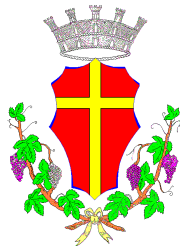


Allegato n. "4"

Allegato n. 4 alla Sottosezione "Performance":

Piano delle Azioni Positive 2024

adottato dal CUG



CITTA' DI MESSINA
COMITATO UNICO DI GARANZIA C.U.G.
<https://comune.messina.it/it/page/81558>

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026
ANNO 2024



Premessa:

I CUG nella pubblica amministrazione rappresentano un importante strumento di attuazione delle politiche in tema di diritti delle persone, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo, tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Il DPR 81 del 24 giugno 2022 individua all'art. 1 gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO tra cui rientrano gli adempimenti inerenti al piano di cui all'art. 48 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (piano di azioni positive).

Per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani tra cui il Piano Azioni Positive sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Messina, istituito con Determinazione del Segretario Generale n. 209 dell'11.05.2011, rinnovato con Determinazione del Direttore Generale n. 780 del 3/02/2022 e successiva più recente Determinazione del Direttore Generale n. 2199 del 14/03/2023 e regolamentato dalla Deliberazione della Giunta Comunale n° 206 del 26/04/2021 "approvazione regolamento interno per il funzionamento del comitato unico di garanzia" **propone**, come richiesto, gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa che l'Amministrazione deve inserire nel PIAO in termini di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2024-2026, ai sensi del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. Funzione pubblica, che prevede l'inserimento degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno della **Sottosezione Performance del PIAO**.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione anche il Piano delle Azioni Positive pur avendo uno sviluppo temporale triennale va pertanto considerato sempre in evoluzione e ogni anno può essere aggiornato e integrato per il triennio successivo in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Gli obiettivi ed i relativi indicatori sono declinati per ciascun anno di riferimento sulla base delle indicazioni della programmazione dell'Ente.

Le stesse azioni positive attengono ad obiettivi generali e sono misure temporanee speciali che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, e sono temporanee in quanto si ritengono necessarie finché si rilevano forme di disparità di trattamento.

La programmazione delle azioni è costituita dalla individuazione di obiettivi e azioni specifiche e da attività conoscitive, di monitoraggio verifica e analisi affidati prioritariamente al CUG.

Da una prima analisi di sintesi del monitoraggio e in itinere che si concluderà con la Relazione relativa all'anno 2023, prevista entro il 30 marzo, si può affermare che:

nell'anno 2023 si sono realizzate significative e importanti novità grazie all'impulso e alla sinergia tra tutti gli attori coinvolti ed in particolare Assessora Pari Opportunità, Direttore Generale, Servizio Gestione Giuridica, Segreteria Generale, Servizio formazione e CUG. In particolare:

- a) E' stata nominata la Consigliera di Fiducia che ha avviato la propria attività a supporto dei dipendenti.
- b) Il CUG ha avuto assegnata una sede propria intitolata alla prof.ssa Antonella Cucchiara che è sede del Centro di ascolto.
- c) E' stato inaugurato lo sportello di ascolto, già a regime e attivo grazie alla rotazione delle e dei componenti del CUG.
- d) E' stato approvato il Regolamento carriera ALIAS con deliberazione della Giunta n. 623 del 19 dicembre 2023.
- e) E' stato divulgato un video in collaborazione con la rete dei CUG pubblicato anche sui social per divulgare l'attività dei CUG.
- f) E' stata istituita la rete dei CUG e C.P.O. degli enti del Comune di Messina ed è stata condivisa e redatta una Carta di intenti.

L'aggiornamento del Piano azioni 2024-2026 pertanto in continuità con il precedente Piano conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere, del benessere lavorativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione, della parità e delle pari opportunità e propone in coerenza con le linee programmatiche previste nel DUP oltre le azioni specifiche, anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza

su tutte le tematiche di benessere dei luoghi di lavoro con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato., integrando l'iter già avviato e prevedendo ulteriori azioni specifiche.

LE AZIONI POSITIVE proposte sono coerenti con gli indirizzi strategici e operativi dell'ultimo DUP approvato.

Si riporta, per comodità di lettura, lo stralcio del DUP.

“Nelle schede relative alla definizione degli indirizzi strategici collegati a ciascuna delle quattro aree omogenee di intervento (“Politiche”) sono riportati, in modo sintetico e indicativo, gli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione degli stessi, in conformità ai contenuti della Sezione Operativa del DUP 2024-2026 approvato con Deliberazione della Giunta n. 631 del 22/12/2023 e delle linee di mandato del Sig. Sindaco. In detta sede sono altresì evidenziati i programmi operativi per i quali, nell’esercizio finanziario, sono stati assegnati specifici obiettivi esecutivi alla responsabilità attuativa dei dirigenti secondo le rispettive competenze.

Nel presente paragrafo vengono descritti in maniera compiuta i contenuti integrali degli obiettivi operativi, così come desunti dal “Programma di mandato del Sindaco” e formalizzati nella Se.O. del DUP 2024-2026, raggruppando gli stessi per singole politiche e correlati indirizzi strategici con contestuale assegnazione delle missioni e dei programmi di bilancio

POLITICA COD 1: Autonomia, Organizzazione, Digitalizzazione, Decentramento, Efficienza e Democrazia partecipata			
INDIRIZZO STRATEGICO COD. 1.5 Politiche per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e per migliorare il benessere organizzativo (rif. Sottosezione di programmazione PIAO 3.1.2 "Performance")			
CO D.	MISSIONE	OBIETTIVI OPERATIVI	Programma
CUG - RIF. SOTTOSEZIONE “F” PERFORMANCE DEL PIAO Obiettivi performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere triennio 2024-2026			
1.5.1	01	COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE Diffondere la conoscenza delle funzioni e delle competenze del CUG, sia all'interno che all'esterno dell'Ente	0101
1.5.2	01	BENESSERE ORGANIZZATIVO Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello di ascolto)	0101
1.5.3	01	PREVENZIONE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE	0101

In particolare nell'ambito del Piano azioni positive sono riportate in grassetto le azioni positive coincidenti con il DUP, quali proposte di obiettivi esecutivi e di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere da inserire nella apposita Sottosezione “ Performance” del PIA

In sintesi gli obiettivi:

***OBIETTIVO 1: COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE** Diffondere la conoscenza delle funzioni e delle competenze del CUG, della Consigliera di fiducia, del Piano azioni positive, sia all'interno che all'esterno dell'Ente. (sensibilizzazione e rete)

L'obiettivo 1 del precedente Piano azioni positive diventa obiettivo trasversale rispetto a tutte le azioni finalizzato all'informazione, formazione, comunicazione e sensibilizzazione su tutti gli altri obiettivi.

Proposta obiettivi esecutivi performance

1.1. Nell'ambito di tale obiettivo generale si conferma l'azione positiva della formazione sui temi della parità di genere che si ripropone come obiettivo da inserire nella sottosezione performance per dipendenti e dirigenti in continuità con la formazione proposta dalla Segreteria Generale.

Ulteriori azioni del CUG riguardano: la predisposizione di incontri formativi per la conoscenza del CUG del Comune di Messina, del Centro di ascolto e delle competenze della Consigliera di fiducia per i dipendenti ed in particolare per i nuovi assunti; l'aggiornamento della sezione del sito web dedicato al CUG, l'inserimento dei volti dei componenti e di un breve video della Consigliera di fiducia, la predisposizione e l'invio massivo tramite email e pubblicazione sul sito web delle CUGNEWS, brevi informazioni nelle materie di competenza del CUG.

OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Proposta obiettivi esecutivi performance

2.4. In coerenza con quanto previsto dal PNNR si propone quale azione di avvio alla **riduzione delle barriere digitali un accurato censimento del personale con disabilità** da parte dei Dipartimenti al fine del miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali.

2.2. Inoltre si propone la predisposizione di una **circolare che disciplini le modalità di fruizione da parte del personale dello sportello unico e degli incontri con la Consigliera di fiducia, con particolare riferimento ai dipendenti che prestano servizio fuori dalla sede comunale.** Ciò al fine di superare le barriere che impediscono la piena fruibilità del centro di ascolto da parte di coloro che prestano servizio presso le sedi distaccate del Comune e che in atto non riuscirebbero a giustificare l'uscita dalla propria sede per raggiungere Palazzo Zanca, se non con l'utilizzo improprio di codici come uscita per servizio o permessi personali.

OBIETTIVO 3: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Proposta obiettivi esecutivi performance

3.2. Pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Amministrazione Comunale del **numero verde del Centro Anti Violenza del Ministero dell'Interno (1522)** ed altri numeri utili ed esposizione del relativo cartello in tutti gli uffici aperti al pubblico (DPCM 30 ottobre 2020) al fine di aumentare conoscenza e consapevolezza. L'azione potrebbe definirsi nell'annualità successiva con la pubblicazione di un e-book da destinare alle scuole.

OBIETTIVO 4: PARITA', PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

Proposta obiettivi esecutivi performance

4.2 Introduzione neutralità di genere nel linguaggio istituzionale

Si ritiene che l'azione, se pur inserita in macroarea diversa, sia coerente e compatibile con l'obiettivo di cui al punto 3 e pertanto considerato che su iniziativa dell'Assessora alle pari opportunità e della rete dei CUG si è in procinto di predisporre le linee guida al linguaggio neutrale di genere, si propone quale obiettivo l'applicazione graduale delle stesse da parte dei Dipartimenti nel secondo semestre del 2024.

OBIETTIVO 5: PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITA' dal 2025

Tenuto conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e dell'assunzione imminente di nuovi dipendenti la nuova riorganizzazione del lavoro dovrebbe tenere conto delle fragilità e del tema del passaggio di informazioni intergenerazionali.

Si propone l'istituzione della figura del tutor/custode della memoria per favorire l'accompagnamento dei/delle dipendenti ed incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori giovani e meno giovani prossimi alla quiescenza al fine di non disperdere il patrimonio culturale

degli anziani (a titolo esemplificativo : operatori degli archivi) in particolari servizi o uffici in cui , per la nota carenza di personale, non ci sia stato modo ad oggi di trasferire importanti conoscenze che preservino la memoria storica del Comune La predisposizione di “preziosi passaggi di consegne” sarebbe facilitata con tale nomina motivando anche i dipendenti più anziani.

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI POSITIVE		
	2024	2025	2026
Obiettivo 1 AZIONE TRASVERSALE COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE (su funzioni, competenze del CUG, Consigliera di fiducia, obiettivi del PAP sia all'interno che all'esterno dell'Ente)	<p>1.1 Partecipazione a corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale.</p> <p>1.2 Organizzazione di corsi di formazione per la conoscenza del CUG di Messina, dello sportello di ascolto, della Consigliera di fiducia.</p> <p><i>Segreteria Generale. Direzione Generale. Dirigenti. CUG. Assessora P.O.</i></p> <p>Indicatori <i>Inserimento di un pacchetto di formazione/ presentazione del CUG e Consigliera di fiducia nell'ambito della formazione di orientamento dei nuovi assunti dell'Ente (slide da pubblicare nel sito web del CUG)</i> <i>Pubblicazione nel sito del CUG di un video di presentazione della Consigliera di fiducia</i></p> <p>1.3 Promuovere l'informazione e la visibilità del CUG e delle attività della Consigliera di fiducia, mediante: a) l'aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata al CUG con: l'aggiornamento delle FAQ, la pubblicazione delle CUGNEWS, la pubblicazione dei volti dei componenti</p>	<p>Pianificazione, promozione di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale.</p> <p>Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti con disabilità ai corsi di formazione anche con l'ausilio di facilitatori della comunicazione.</p>	<p>Pianificazione, promozione di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale.</p> <p>Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti con disabilità ai corsi di formazione anche con l'ausilio di facilitatori della comunicazione.</p>
		1.2 Concorso LOGO del CUG	

	<p>b) l'invio periodico attraverso la posta istituzionale di "CUGNEWS" a tutti i dipendenti;</p> <p>c) la condivisione di informazioni e comunicazioni delle attività del CUG attraverso comunicati stampa, video, slide, da pubblicare anche sul sito e sui social media;</p> <p><i>Direzione Generale. CUG – Assessora P.O.</i> <i>Indicatori</i> <i>Trasmissione periodica di CUGNEWS attraverso la posta istituzionale</i></p>		
	<p>1.4. Organizzazione e partecipazione ad incontri/eventi/seminari della Rete CUG locale e nazionale per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte.</p> <p>Assessora P.O. CUG e Reti CUG <i>Indicatori</i> <i>Incontri periodici con le RETI</i></p>	<p>Organizzazione e partecipazione ad incontri/eventi/seminari della Rete CUG locale e nazionale per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte.</p>	
<p>Ob. 2 BENESSE RE ORGANIZ ZATIVO</p>	<p>2.1. Attività propulsiva, organizzativa e di promozione per il funzionamento dello Sportello di Ascolto.</p> <p>2.2 Predisposizione di una circolare che disciplini le modalità di fruizione da parte del personale dello sportello unico e degli incontri con la Consigliera di fiducia, con particolare riferimento ai dipendenti che prestano servizio fuori dalla sede comunale.</p>		

	<p>Direzione Generale Dirigenti – CUG</p> <p><i>Indicatori</i></p> <p><i>Almeno un incontro informativo nelle sedi distaccate del Comune. Predisposizione di una circolare/direttiva che autorizzi e disciplini l'uscita di servizio dalle sedi per gli appuntamenti con il Centro di ascolto</i></p> <p><i>Memorandum degli incontri settimanali anche attraverso comunicazioni massive sulla posta istituzionale.</i></p>		
	<p>2.3 Analisi dei dati dei questionari annuali sul Benessere Organizzativo allo scopo di promuovere azioni mirate a ridurre le criticità emerse e trasmissione del report all'Amministrazione ed ai dipendenti.</p> <p>2.4. Riduzione barriere digitali. Censimento del personale con disabilità al fine del miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali</p> <p>Segreteria Generale Direzione Generale Dirigenti – CUG -RLS -</p>	<p>Monitoraggio lavoro agile - Verifica con i sistemi informativi della fornitura di strumentazione idonea.</p>	

<p>Ob. 3 CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE E PSICHICA</p>	<p>3.1 Pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Amministrazione Comunale del numero verde del Centro Anti Violenza del Ministero dell'Interno (1522) ed altri numeri utili ed esposizione del relativo cartello in tutti gli uffici aperti al pubblico (DPCM 30 ottobre 2020) al fine di aumentare conoscenza e consapevolezza</p> <p>Direzione Generale CUG. Assessora P.O. Società Partecipate</p> <p>3.2 Azione di supporto e monitoraggio ai dipendenti che inviano al CUG segnalazioni di eventuali discriminazioni/mobbing, etc. subite sul luogo di lavoro. CUG</p> <p>3.3 Incontri RSL, RSU e RSPP al fine di sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p> <p>Direzione Generale CUG Dipartimento Servizi alla persona Assessora P.O. Assessora Servizi sociali Terzo Settore</p>	<p>Programmazione attività informative sui servizi presenti nel territorio attivi nel contrasto alla violenza verso le donne. Predisposizione e-book</p>	
<p>Ob. 4 PARITA' PARITA' DI GENERE</p>	<p>4.1 Predisposizione Linee guida sulla neutralità di genere nel linguaggio istituzionali.</p> <p>4.2Introduzione neutralità di genere nel linguaggio istituzionale.</p>	<p>APPALTI Parità di genere e disabilità negli appalti, manuale interno per l'inclusione.</p>	

E PARI OPPORTUNITA'	CUG – Assessora P.O. Direzione Generale- Direzione Generale – Segreteria Generale		
	<p>4.3 Organizzazione di incontri formativi/ informativi sulle pari opportunità di informazione, trasparenza e accessibilità sui servizi pubblici.</p> <p>CUG RETE DEI CUG cittadini Stakeolder</p> <p><i>Indicatori</i></p> <p><i>Almeno un incontro formativo</i></p>		

Ob. 5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO		5.1 Istituzione della figura del tutor per favorire l’accompagnamento dei/delle dipendenti e l’aggiornamento professionale ed incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori giovani e meno giovani al fine di non disperdere il patrimonio culturale dei dipendenti prossimi alla quiescenza (a titolo esemplificativo : operatori degli archivi) CUG DIREZIONE GENERALE DIRIGENTI	
Obiettivo 2025		<p><i>Indicatori</i></p> <p><i>Nomina di un tutor per ogni Servizio/ufficio in cui vi siano dipendenti prossimi alla quiescenza</i></p> <p><i>Predisposizioni di Relazioni “Preziosi passaggi di consegne”</i></p>	

Riferimenti normativi (inserire link a normattiva)

- 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”*;
- Legge 77 del 27 giugno 2013 -
- 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.
- Legge n. 69 del 19 luglio 2019 (c.d. Codice Rosso)
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 -
- Decreto Presidente della Repubblica 24/06/2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Pubblicato nella Gazz. Uff. 30 giugno 2022, n. 151.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. funz. pubbl. - Decreto ministeriale 30/06/2022, n. 132
- Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

- Legge n. 168 del 24 novembre 2023
- [Direttiva riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.](#)
- Strategia dell'Unione europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy)