

**ALLEGATO N. 2 ALLA SOTTOSEZIONE DI
PROGRAMMAZIONE DEL PIAO 2.2 "PERFORMANCE"**

**PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025
PROPOSTO E DELIBERATO DAL C.U.G.**



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

PIANO AZIONI POSITIVE

Aggiornamento del PAP 2023-2025 **- Anno 2023-**

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. 780 del 03/02/2022.

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. A seguito dell'insediamento dell'attuale Assessore alle Pari Opportunità, la questione è in via di definizione.

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.

L'attuale versione proposta intende proseguire sulle linee di indirizzo avviate in precedenza, aggiungendo obiettivi operativi nuovi e maggiormente confacenti alle diverse esigenze e al contesto, completando e integrando l'iter avviato. In tal senso si riportano di seguito le tre macroaree individuate e condivise, nelle quali si innestano le iniziative di riferimento.

- 1) Diffondere la conoscenza del CUG sia all'interno che all'esterno dell'Ente (nello specifico sensibilizzazione e Rete);
- 2) Promuovere la cultura del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello);
- 3) Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione.

OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI POSITIVE		
	2023	2024	2025
Ob. 1 Diffondere la conoscenza del CUG sia all'interno che all'esterno dell'Ente (sensibilizzazione e Rete)	1.1 Pianificazione e promozione di corsi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutto il personale comunale.	Erogazione corsi	Erogazione corsi
	1.2 Prosecuzione e implementazione della diffusione della conoscenza del CUG mediante un sistema di informazione e comunicazione rivolto alle/i dipendenti attraverso l'aggiornamento di FAQ, comunicati stampa, video, etc. Sensibilizzazione delle/dei dipendenti alle tematiche trattate dal CUG mediante un sistema di informazione e comunicazione basato sull'utilizzo dei seguenti strumenti: - FAQ - Video/tutorial - Comunicati stampa - Slides	Prosecuzione	Prosecuzione
	1.3 Partecipazione a incontri/eventi/seminari Rete CUG locale e nazionale. Organizzazione di incontri periodici con gli altri CUG/CPO del territorio per un confronto sulle tematiche di genere e per la programmazione di possibili azioni congiunte.	Partecipazione/ organizzazione incontri	Partecipazione/ organizzazione incontri
	1.4 Raccolta di informazioni sulla fruizione dei corsi di formazione (programmati dall'Amministrazione).		
	1.5 Costituzione di un protocollo di intesa con la Città Metropolitana per uno Sportello / Nucleo condiviso.		

Ob. 2 Promuovere la cultura e le azioni per la tutela e il miglioramento del benessere della persona (benessere organizzativo, salute, sportello)	2.1. Istituzione Sportello di Ascolto con utilizzo di professionalità interne: a. individuazione e intercettazione delle figure professionali idonee b. individuazione sede c. attività di promozione dello Sportello		
	2.2 Verifica dei dati emersi dai questionari sul Benessere Organizzativo allo scopo di promuovere azioni mirate a ridurre le criticità emerse: - analisi del trend dei risultati con rilevamento delle criticità e traduzione in nuove azioni di miglioramento - trasmissione report all'Amministrazione e ai dipendenti	Analisi, monitoraggio dati e trasmissione agli amministratori	Analisi, monitoraggio dati e trasmissione agli amministratori
Ob. 3 Prevenire e combattere ogni forma di discriminazione	3.1 Nomina della figura della Consigliera di Fiducia quale garante dei principi del Codice di Condotta		
	3.2 Creazione del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO) quale organismo di supporto al CUG atto a prevenire o risolvere situazioni di discriminazione, mobbing, violenze morali e/o psicologiche nell'ambito lavorativo	Operatività	Operatività
	3.3 Prosecuzione delle azioni di supporto alle/ai dipendenti che inviano al CUG segnalazioni di discriminazioni/mobbing, etc. subite sul luogo di lavoro.	Accoglimento istanze, ascolto e supporto alle /ai dipendenti e mediazione tra le parti per la risoluzione dei problemi di che trattasi	Accoglimento istanze, ascolto e supporto alle /ai dipendenti e mediazione tra le parti per la risoluzione dei problemi di che trattasi
	3.4 Monitorare le segnalazioni fatte nel tempo, riguardante il personale comunale coinvolto in situazioni di disagio.		
	3.5 Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti con disabilità ai corsi di formazione anche attraverso la presenza di facilitatori della comunicazione, ove fosse necessario: - coinvolgimento di volontari delle associazioni - acquisto materiale idoneo alla piena fruizione dei corsi di formazione da parte di tutto il personale.	Fruizione corsi	Fruizione corsi