



COMUNE DI ACI CASTELLO

PROVINCIA DI CATANIA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013-2015

Visto l' art. 21 della legge n. 183 del 04-11-2010 e la direttiva emanata in data 04-03-2011 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, che ha costituito presso gli Enti il CUG al fine di valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing, migliorando l' organizzazione del lavoro e realizzando un benessere organizzativo, si presenta il seguente piano delle azioni positive riguardanti il triennio 2013-2015:

OBIETTIVI GENERALI

Primo obiettivo:

Migliorare il benessere organizzativo .

I dipendenti sono per l' Ente un punto di riferimento per politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. L'interesse dell'Amministrazione è avviare con il personale un sistema di comunicazione che permetta di vivere bene sul posto di lavoro, monitorando eventuali criticità ed attivare azioni positive.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

In questa dinamica, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'Ente rispetto ai cambiamenti normativi, sociali e politici, i dipendenti sono chiamati ad una sorta di flessibilità organizzativa, incentrata in massima parte sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

In questo contesto la flessibilità può diventare un'opportunità di sviluppo professionale che consenta di conciliare le esigenze delle persone e dell'organizzazione.

AZIONI

Le azioni che verranno attivate per consentire il conseguimento del primo obiettivo sono le seguenti:

- Introduzione di metodologie e strumenti per la valutazione dei comportamenti dirigenziali in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.
- Formazione specifica ai profili professionali a diretto contatto con il pubblico.
- L'Ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare ed opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro per richieste motivate da particolari esigenze familiari. Sarà anche effettuato con il supporto/coinvolgimento del CUG un monitoraggio annuale delle richieste/concessioni part-time e delle modifiche temporanee dell'orario di lavoro.
- Esaminare le varie richieste di lavoro part-time od attuazione di lavoro diversificato esistenti nell'Ente e verifica di quelle che sono state esitate positivamente.
- Esame di segnalazioni da parte dei dipendenti di presunte discriminazioni subite.

- **Secondo obiettivo :**

Accrescere le competenze del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale.

In fase di insediamento ed avviamento dell'attività del CUG occorre accrescere la formazione dei membri che lo costituiscono sui temi di propria competenza e si pubblicizzeranno e diffonderanno le iniziative del CUG.

AZIONI

- Formazione individuale o di gruppo con supporti cartacei ed informatici.
- Aggiornamento costante del link sul sito web dell'Ente per pubblicizzare le iniziative del CUG ; informative ai dipendenti sul ruolo, funzioni ed azioni del CUG.
- Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sul tema della conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Terzo Obiettivo:

Incrementare la cultura delle relazioni per la valorizzazione delle differenze.

Il recupero del valore della relazione, della conoscenza, del confronto tra soggetti ed esperienze differenti, diventa fattore centrale per chi oggi persegue obiettivi di pari opportunità ed è centrale la necessità di riportare alla luce il tema delle differenze e di potenziarlo come valore e risorsa.

Si può evidenziare che la questione femminile ha caratterizzato l'Italia da diversi anni, ma sono anche evidenti oggi fattori di disagio nella parte maschile della nostra società che si manifestano in un conflitto latente, pronto a manifestarsi, purtroppo, anche in episodi limite di violenza.

Il Piano delle azioni positive viene concepito come occasione per alimentare un confronto culturale in grado di diventare laboratorio con donne ed uomini dei centri ed istituzioni locali quali il mondo della scuola, dei giovani, della cultura.

AZIONI

_ Formazione ed informazione ai dipendenti sui temi delle pari opportunità e circa l'attività e i compiti del CUG.

_ Divulgazione delle tematiche di competenza del CUG nonché sulle iniziative intraprese nelle scuole del territorio.

_ Monitorare le richieste pervenute al Settore Servizi Sociali relative a problematiche attinenti le tematiche trattate dal CUG.

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2013-2015 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, il Comitato unico di garanzia effettuerà un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2013-2015.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Disposizioni Finali

Nel periodo di vigenza del piano triennale, potranno essere presentati al Comitato Unico di Garanzia, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e/o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, affinché gli stessi possano contribuire alla redazione del piano per il triennio successivo.