



COMUNE DI ACI CASTELLO
Città Metropolitana di Catania

Piano Triennale delle Azioni Positive

2020-2022

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ACI CASTELLO
2020-2022

PREMESSA:

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Le Amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In caso di mancata adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, si applica l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 secondo il quale, "In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

Il presente Piano di azioni positive, di durata triennale, si articola in due parti: una indica gli obiettivi specifici e l'altra mirata ad introdurre le azioni positive. Esso si pone in continuità col precedente Piano (2019-2021) formulato dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 19/02/2019, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi fissati dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente *gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili* per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione.

È importante che il Piano di Azioni Positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione Comunale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è necessaria un'analisi più approfondita sulla realtà organizzativa del Comune, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze.

Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'Ente pone al tema.

REALTA' ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 tiene conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2019 è la seguente:

| Categoria | Totale Dipendenti | di cui Donne | di cui Uomini |
|-----------|-------------------|--------------|---------------|
| D | 23 | 11 | 12 |
| C | 35 | 16 | 19 |
| B | 68 | 43 | 25 |
| A | 8 | 2 | 6 |

Il totale del personale dipendente al Comune di Aci Castello è di n.134 + 1 Segretario Generale.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

| Categoria D | Donne | Uomini | totale |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|---------------|
| Dipendenti tempo pieno | 10 | 12 | 22 |
| Dipendenti tempo parziale | 1 | | 1 |
| Categoria C | Donne | Uomini | totale |
| Dipendenti tempo pieno | 15 | 17 | 32 |
| Dipendenti tempo parziale | | 2 (di cui 1 a t. determin.) | 2 |
| Dipendenti in aspettativa | 1 | | 1 |
| Categoria B | Donne | Uomini | totale |
| Dipendenti tempo pieno | 22 | 19 | 41 |
| Dipendenti tempo parziale | 21 | 6 | 27 |
| Categoria A | Donne | Uomini | totale |
| Dipendenti tempo pieno | 2 | 3 | 5 |
| Dipendenti tempo parziale | | 3 | 3 |

Linee generali di intervento

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

Iniziative

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, intende realizzare un Piano di Azioni Positive che si svilupperà nei seguenti ambiti:

1° OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.**Azioni**

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 si attueranno le seguenti azioni:

- Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine, a seguito della 1^ esperienza effettuata nel 2017, per la misurazione del benessere organizzativo percepito;
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza, invitando i Dirigenti ad effettuare incontri periodici con il loro personale dipendente per motivare e rendere più comprensibili gli obiettivi lavorativi;
- Estensione graduale del lavoro agile o smart working, più che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, 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".

2° OBIETTIVO: PROMUOVERE AZIONI PER PREVENIRE, RIDURRE E IDENTIFICARE LO STRESS LAVORO CORRELATO.

Azioni

Il Comune di Aci Castello, in linea con le normative vigenti, ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.

In continuità con le iniziative già poste in essere in materia, si intende attivare lo Sportello di ascolto, destinato a tutti i dipendenti, per prevenire e/o ridurre il rischio psicosociale, e distinguerlo da altre problematiche che non attengono strettamente al luogo di lavoro, ma che in esso si manifestano.

Tale Sportello è indirizzato a:

- **Accrescere la consapevolezza** e la comprensione dello stress lavoro-correlato e del Mobbing, da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, distinguendoli da problematiche psicofisiche individuali;
- **Offrire ai lavoratori, uno "spazio" di ascolto** per le loro problematiche, in cui individuare e prevenire i problemi di disagio e/o malessere, di stress lavoro-correlato, mobbing ecc...;
- **Offrire metodi d'intervento** per gestire i problemi di stress lavoro-correlato e di mobbing, distinguendoli da problematiche di tipo differente, che prevedono altri percorsi di intervento;
- **Offrire un'indicazione** su quali sono le strategie e strutture idonee per affrontare le problematiche individuate;
- **Promozione della salute:** consulenze di livello "benefit", ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione degli stili di vita, dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.
- **Offrire al datore di lavoro**, nel pieno rispetto della Privacy e dell'anonimato, un'indicazione sull'effettiva diffusione di rischi psicosociali, al fine di intervenire con i gli strumenti di pertinenza, avviare interventi organizzativi, *focus group* ed altro finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici.
- **Verificare** la valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata nel DVR dell'Ente.

3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.

Azioni

L'obiettivo è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni, nell'ottica della promozione delle pari opportunità, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

L'Amministrazione Comunale, anche su richiesta dei Responsabili di Area, ha organizzato degli approfondimenti formativi relativi ad alcuni programmi informatici, che sono stati effettuati dal Responsabile dell'ufficio informatica nei mesi di novembre e dicembre 2019.

Nell'anno 2020 l'Amministrazione Comunale intende riproporre altre sedute formative per il personale dipendente, che permetta allo stesso una conoscenza approfondita dello strumento informatico.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative .

4. ATTIVITA' DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione Comunale attraverso il CUG provvede a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni.

2. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
3. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

SOGGETTI, UFFICI COINVOLTI E RISORSE

Il Dirigente dell'Area 1, dopo l'approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, e sua pubblicazione, pianificherà un incontro, con le Strutture di massima dimensione impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive individuate secondo la materia di riferimento e in relazione all'azione positiva, per stabilire obiettivi annuali delle azioni positive e le risorse da destinare alla realizzazione delle diverse azioni. A tale incontro dovranno essere invitate le OO.SS.

Il Comitato Unico di Garanzia si rende disponibile nell'ambito delle proprie competenze (propositive, consultive e di verifica), a collaborare sia nell'individuazione delle modalità, dei soggetti da coinvolgere per ogni azione che nello sviluppo delle tempistiche.

Sarà compito dei vertici amministrativi individuare le eventuali risorse economiche da destinare alla realizzazione del Piano.

STRUMENTI E VERIFICHE

Il presente Piano costituisce un aggiornamento del piano triennale 2020/2022. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano Triennale di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG che a seguito di verifica, proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Amministrazione in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Comune di Aci Castello, con link di accesso diretto anche nella pagina del CUG.