



Città Metropolitana di Palermo

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

p_pa Città Metropolitana di Palermo RGP
Allegato n.1 al PROT 0045495 del 21/07/2021
C.U.G. (CUG) 2021 del 20/07/2021

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

Premesso che:

Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 191 del 29.12.2020 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con Determina del Segretario/Direttore generale n. 552 del 19.02.2021, espletate tutte le procedure di rito, si è proceduto alla nomina del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Visto che il CUG, nel perseguimento delle sue finalità, in esecuzione delle norme di legge, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, così come esplicitate al punto 3.6 delle Linee Guida approvate dal Ministro per l'Amministrazione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità con Direttiva n. 2 del 26 Giugno 2019 e ss.mm.ii.

Il presente Piano di azioni positive costituisce il primo Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione programmatica e strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Città Metropolitana di Palermo, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di

eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il CUG approva e propone il presente Piano che la Città Metropolitana di Palermo adotta.

LE RISORSE UMANE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021 CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
	SEGRETARIO GENERALE	1
DIR	DIRIGENTI	7
Totale Dirigenti		7
D3	COORDINATORE AMMINISTRATIVO	17
	AVVOCATO	4
	COORDINATORE CONTABILE	1
	COORDINATORE INFORMATICO	2
	COORDINATORE TECNICO	8
	FUNZIONARIO AGRONOMO	1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	7
	FUNZIONARIO ARCHITETTO	3
	FUNZIONARIO BIOLOGO	1
	FUNZIONARIO BOTANICO	1
	FUNZIONARIO CONTABILE	1
	FUNZIONARIO ECOLOGO	1
	FUNZIONARIO GEOLOGO	2
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1
	FUNZIONARIO INGEGNERE	8
	FUNZIONARIO INGEGNERE CHIMICO	1
FUNZIONARIO INGEGNERE IDRAULICO	2	

BA

sel

Totale funzionari		61
PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021 CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO		

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
D - Istruttori Direttivi	AVVOCATO	1
	ASSISTENTI SOCIALI	4
	FUNZIONARIO INGEGNERE ELETTROROTECNICO	1
	ISPETTORE SERVIZI DI VIGILANZA	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	8
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4
	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	10
	SPECIALISTA AREA DI VIGILANZA	5
	SPECIALISTA CONTABILE	8
	SPECIALISTA TECNICO	26
Totale Istruttori Direttivi		68
C	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	4
	CAPO CANTONIERE SORVEGLIANTE	1
	CAPO SERVIZIO DI SORVEGLIANZA	2
	ESPERTO AMMINISTRATIVO	35
	ESPERTO TECNICO	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	15
	ISTRUTTORE CAPO AUTORIMESSA	1
	ISTRUTTORE CONTABILE	8
	ISTRUTTORE GEOMETRA	4
	OPERATORE SERVIZIO DI SORVEGLIANZA	5
Totale Istruttori		77

Handwritten marks at the bottom left corner.

Handwritten initials 'ae' at the bottom center.

Handwritten mark at the bottom right corner.

**PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021 CITTA' METROPOLITANA DI
PALERMO**

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
B3	CANTONIERE ADDETTO ALL'USO DI MACCHINE COMPLESSE	7
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	17
	COLLABORATORE MESSO NOTIFICATORE	1
	COLLABORATORE TECNICO SPECIALISTA	4
	CONDUTTORE MACCHINE OPERATIVE COMPLESSE	1
Totale collaboratori		30
B1	ESECUTORE ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE TURISTICA	14
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	206
	ESECUTORE AUTISTA	16
	ESECUTORE CANTONIERE	60
	ESECUTORE DEI SERVIZI GENERALI E/O ISTITUZIONALI	53
	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	32
	ESECUTORE DI CENTRALINO	2
	ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE	1
	ESECUTORE PORTIERE CUSTODE	16
	ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE	4
Totale esecutori		404
TOTALE COMPLESSIVO		648

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

ANDAMENTO STORICO DELLE RISORSE UMANE NELL'ULTIMO DECENNIO 2010/2020

Dal 1° gennaio 2010 al 1° gennaio 2021 si è registrato un progressivo impoverimento delle risorse umane dell'ente, con una perdita di ben 788 unità, pari al 55% del totale.

Nel riquadro che segue si riportano i dati per categoria giuridica.

A fronte della progressiva diminuzione di personale (per pensionamenti, decessi, trasferimenti, ecc...) si è registrato il blocco delle assunzioni ed il progressivo attuale incremento delle attività di competenza dell'ente, con riguardo ai finanziamenti e contributi destinati ai servizi metropolitani che la carenza di personale rischia di vanificare.

A queste criticità l'Amministrazione cerca di rispondere con una maggiore digitalizzazione dei servizi e con la programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 e le conseguenti assunzioni nei modi e termini di legge, orientata ai servizi strategici, compatibilmente con le risorse economiche ed i vincoli di bilancio.

CONFRONTO PERSONALE IN SERVIZIO

1° GENNAIO 2010 / 1° GENNAIO 2021

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2010 (1)	PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2021	DIFFERENZA
Segretario generale	1	1	0
Dirigenti	24	7	- 17
D3 Funzionari	265	61	- 204
D Istruttori direttivi	174	68	- 106
C Istruttori	221	77	- 144
B3 Collaboratori	91	30	- 61
B1 Esecutori	657	404	- 253
A1 operatori	3	0	- 3
TOTALE	1.436	648	- 788

(1) tra il personale in servizio al 01/01/2010 è compreso il personale che prestava servizio presso l'Istituto Provinciale di Cultura e Lingue andato in mobilità verso il MIUR nell'anno 2016.



DATI RELATIVI AI DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO E PER FASCIA D'ETA'

			SERV + PENS. 2021	PENS. 2021
PERSONALE	M	360	381	21
IN SERVIZIO	F	251	264	13
Totale		611	645	

PENS. 2020 + 2021	M	64
	F	42

DECEDUTI	M	3
	F	

OVER 40	M	23
	F	20
OVER 50	M	197
	F	149
OVER 60	M	140
	F	82
Totale		611

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

OBIETTIVI DEL PIANO

La Città Metropolitana di Palermo nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla legislazione vigente e dallo Statuto della Città Metropolitana, si prefigge di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi attraverso:

- a) la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;
- b) l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione compreso la fruizione del congedo parentale ad ore;
- c) l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità;
- d) promuovere iniziative di miglioramento del "benessere organizzativo" nell'ambiente di lavoro, per migliorare la performance dell'azione amministrativa. La strategia di miglioramento della performance amministrativa si prefigge di sensibilizzare la dirigenza nel proprio ruolo di gestione delle risorse umane assegnate in funzione dei rispettivi obiettivi, rafforzando le attività di monitoraggio e controllo delle presenze del personale dipendente. Appare opportuno accrescere il dialogo e l'ascolto delle esigenze relative alle condizioni di lavoro, al fine di acquisire elementi utili a strutturare o proporre iniziative di miglioramento organizzativo.

In questa ottica, gli obiettivi e le azioni che l'Amministrazione si propone di perseguire sono:

Obiettivo 1 Potenziare anche la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana di Palermo

Obiettivo 2 Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 3 Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

Obiettivo 4 Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere

Obiettivo 5 Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

Obiettivo 6 Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing, la tutela da molestie sessuali e/o discriminatori e l'attenzione al disagio sociale

Obiettivo 7 Comunicazione, promozione e diffusione di buone prassi sul territorio

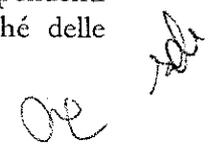
OBIETTIVO 1: Potenziare anche la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana di Palermo

AZIONI:

1.a. Percorsi formativi obbligatori per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i dirigenti e i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.

1.b. Consolidare moduli formativi/informativi obbligatori sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare tra il personale, i principi cardine in materia.

1.c. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle



progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.

1.d. Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere.

1.e. Promozione delle azioni rivolte all'utilizzo del linguaggio di genere in tutte le attività di comunicazione dell'Ente.

1.f. Implementazione di attività di sensibilizzazione e formazione sulle problematiche relative alla violenza in tutte le sue forme (femminicidio, stalking, cyberbullismo,...).

OBIETTIVO 2: Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

AZIONI:

2.a. Previsione del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro.

2.b. Introduzione a regime del POLA: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2.c. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

2.d. Questo nuovo modello di organizzazione del lavoro come ogni proposta, avrà bisogno di essere mirato, ed attuato dalla competente Direzione Gestione Risorse Umane di questa Amministrazione e grazie ai nuovi sistemi di valutazione delle performance nella PA, verrà monitorato dal lavoro del Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Palermo, affinché si trasformi in un cambiamento positivo nella vita dei lavoratori e dei cittadini.

2.e. Disciplina del part-time: la Città Metropolitana di Palermo assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e dalle dipendenti.

2.f. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare a favore dei dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute dei dipendenti o familiari e ponendo attenzione al tempo che i dipendenti devono dedicare alla cura dei familiari anziani), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

2.g. Potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

2.h. Iniziative di accompagnamento per le persone che rientrano al lavoro dopo aver affrontato lunghe malattie o lunghe assenze per aver usufruito di congedo per gravi motivi familiari (art. 4, L. 53/2000) o ancora di persone che possono avere bisogno di un supporto o di un graduale re-inserimento lavorativo.

2.i. Applicare il principio della rotazione nel rapporto tra pratiche e responsabile del procedimento in linea con quanto richiesto dal piano sulla anticorruzione e trasparenza.

2.j. Utilizzo di piattaforma informatizzata (o implementando Archipro o mediante utilizzo altro applicativo) per rendere automatica l'assegnazione (senza cartaceo) le pratiche ai vari responsabili di procedimento nella catena organizzativa Dirigente-P.O. Servizi-responsabili dei procedimenti. Utilizzando le nostre credenziali (intranet, self-service), si potrebbe avere la possibilità di compilazione di moduli (tipo congedo ordinario, etc.), senza l'utilizzo del cartaceo.



2.k. Eliminare, laddove ancora esistenti, il registro cartaceo delle assegnazioni pratiche/posta, il registro cartaceo delle presenze giornaliera in quanto inutile duplicato della rilevazione giornaliera con badge.

OBIETTIVO 3: Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

AZIONI:

3.a. Nell'ottica di valorizzare le migliori professionalità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni del territorio metropolitano, curare la predisposizione di una banca dati articolata per inquadramenti contrattuali, profili professionali, titolo di studio, anzianità di servizio che evidenzino le specifiche esperienze professionali.

3.b. Implementazione e aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.

3.c. Predisposizione di una newsletter dedicata esclusivamente ai temi del CUG per veicolare nell'ente informazioni e news.

3.d. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

3.e. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità volti ai dipendenti.

OBIETTIVO 4: Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere

AZIONI:

4.a. Promozione di iniziative per la condivisione e il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche.

4.b. Promozione e diffusione delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di pari opportunità, diversità, benessere e antidiscriminazioni.

OBIETTIVO 5: Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano

AZIONI:

5.a. Prevedere la realizzazione di tavoli di lavoro, momenti di incontro e di confronto non solo con le strutture dell'Ente ma anche con i CUG di altre amministrazioni, nell'ottica dello scambio di buone pratiche, rivestendo, nel caso dei CUG dei Comuni del territorio, anche il ruolo di coordinamento e di centro propulsore che è tipicamente assegnato alla Città Metropolitana di Palermo dal proprio modello di governance.

5.b. Monitoraggio semestrale e valutazione annuale del PAP 2021/2023.

5.c. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG.

5.d. Sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi con la partecipazione a progetti esterni promossi da attori istituzionali e non.

5.e. Ruolo consultivo del CUG: l'Amministrazione si impegna a consultare il Cug con la richiesta formale di pareri sugli argomenti di competenza del CUG.



- 5.f. l'Amministrazione si impegna a fornire al CUG tutti gli strumenti operativi necessari al funzionamento.
- 5.g. Inserimento della formula "Sentito il parere favorevole/sfavorevole del CUG" negli atti per i quali è prevista la previa consultazione dello stesso.
- 5.h. Creazione e aggiornamento continuo del sito aziendale dedicato, contenente tutte le informazioni sull'attività del CUG su materie di pari opportunità, benessere lavorativo e discriminazioni.
- 5.i. Apertura di una casella di posta elettronica istituzionale, alla quale tutti/e i/le dipendenti potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti.
- 5.j. Promozione di una formazione rivolta ai componenti del CUG, programmando percorsi su tematiche specifiche (ruolo e compiti dei/delle componenti del Comitato), sull'acquisizione di competenze trasversali e di tematiche individuali in base alle esigenze specifiche.

OBIETTIVO 6: Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing, la tutela da molestie sessuali e/o discriminatori e l'attenzione al disagio sociale

AZIONI:

- 6.a. La Città Metropolitana di Palermo si impegna a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il dipendente, anche indirettamente o in modo velato.
- 6.b. Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e contro il mobbing per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base dei principi derivanti dalle raccomandazioni europee e campagna informativa all'interno dell'Azienda e presentazione del codice di condotta negli incontri di inserimento del personale neoassunto.
- 6.c. Indagini tramite questionari sul benessere organizzativo (Analisi dei risultati dei questionari e attuazione di programmi di miglioramento da monitorare attraverso indici precedentemente definiti) e pubblicazione sullo spazio CUG nel sito web aziendale dei risultati.
- 6.d. Realizzare incontri formativi/informativi rivolti a tutto il personale, (sulla cultura dell'etica e della legalità) ed in materia di antidiscriminazione e benessere organizzativo.
- 6.e. Analisi della situazione lavorativa e logistica dei dipendenti con attenzione particolare alla disabilità e verifica di percorsi lavorativi che ne valorizzino la loro professionalità.
- 6.f. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano, realizzazione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti (es. lotta al tabagismo, ecc...).
- 6.g. Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere.
- 6.h. Sviluppare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi in un'ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale.
- 6.i. Agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti, in concomitanza con avvicendamenti per quiescenza, trasferimento o mobilità, attraverso attività di mentoring da parte dei responsabili dei servizi e di condivisione delle conoscenze all'interno del gruppo di lavoro di appartenenza.
- 6.j. Istituzione di uno "Sportello di ascolto", che abbia la funzione di orientamento "sensore" e "filtro" delle criticità e dei bisogni legati alla condizione lavorativa dei dipendenti dell'Ente. Lo sportello potrà avvalersi della collaborazione di componenti del Cug (designati all'interno dello stesso). Lo sportello



inoltre promuoverà e gestirà servizi, progetti e iniziative, nell'ambito delle politiche di genere e di pari opportunità, rivolti al territorio, anche di concerto con altri enti e/o organismi che operano nello stesso ambito.

6.k. Promozione d' iniziative legate alle pari opportunità ed a giornate internazionali sui diritti (es. 8 marzo), contro la violenza sulle donne (es. 25 novembre), contro l'omofobia (es. 17 maggio) e sui diritti umani (es. 10 dicembre).

6.l. Organizzazione di incontri tra una rappresentanza del CUG ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dell'Ente, allo scopo di avvicinare il comitato alle problematiche relative allo stato di attuazione della normativa sulla sicurezza in genere e più nello specifico, sulla prevenzione degli stress lavoro correlati.

OBIETTIVO 7: Comunicazione, promozione e diffusione di buone prassi sul territorio

AZIONI:

La Città Metropolitana si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione del presente PAP Triennale 2021/2023.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi/informativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (sezione dedicata nel sito dell'Ente Internet ed Intranet e posta elettronica) e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Città Metropolitana di Palermo potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell'Ente, in particolare:

- Direzione Gestione Risorse Umane
- Nucleo di valutazione e/o Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)



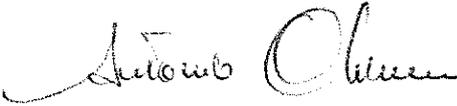
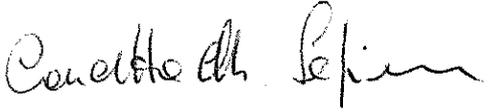
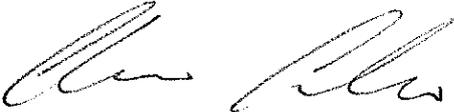
Tempi di attuazione

- Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021/2023 fatta salva la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.
- Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ed un adeguato aggiornamento.
- Il presente atto dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art.12 del D.lgs. 33/2013.

Palermo, li 22.06.2021

Letto, approvato e sottoscritto:

Firma

Presidente	Rita Calascibetta	
Componente effettivo	Antonio Chiummo	
Componente supplente	Maria Concetta Sapienza (in sostituzione di Rosalia Giangreco)	
Componente effettivo	Mario Gullo	
Componente effettivo	Tiziana Raia	
Componente effettivo	Claudio Tascone	