

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
(C.U.G.)**

**PIANO AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025-2027**

...

COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

PREMESSA

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dell'Unione Europea relativi alle pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'efficienza dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

La legge 183/2010, art. 57, comma 01, apportando giuste modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscano "al proprio interno (omissis) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che 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".

Il C.U.G., nominato con Determinazione del Sindaco n. 2 del 2 Febbraio 2021, ha elaborato, con il presente documento, le linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2025-2027.

Con il Piano de quo, il Comune di Gravina di Catania intende adempiere, alle previsioni di legge in materia, attivando le modalità e le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere nonché la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ogni natura.

Occorre precisare che nell'organizzazione di Questo Ente Comunale insiste una maggiore presenza maschile, pertanto, occorrerà, nella gestione delle risorse umane, attenzionare i giusti strumenti in grado di promuovere pari opportunità, indice di uno stigma significativo di rilevanza strategica.

A seguito di opportuni monitoraggi degli esiti prodotti dagli Uffici è stato elaborato il presente P.A.P., Piano Triennale di Azioni positive 2025-2027, le cui azioni risultano essere misure temporanee speciali che, in deroga al Principio di Uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" giacché risultano necessarie allorché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie speciali.

Detto piano, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile anche nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La predisposizione dei Piani de quibus è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna, dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Il P.A.P. risulta essere di durata triennale e, come previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001, può essere finanziato dalle Pubbliche Amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

La nuova Direttiva n.2/2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario deputato alle pari opportunità, prevede, altresì, espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

In assenza di aggiornamento annuale del P.A.P., l'Amministrazione incorre nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art.48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198.

IL RUOLO DEL C.U.G. "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"

L'Ente, con l'adozione e la redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, vuole promuovere il miglioramento in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nella sua complessità.

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

La Direttiva n. 2 del 2019, intitolata: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei C.U.G. nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 Marzo 2011, sulle modalità di funzionamento dei CUG, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle Amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, comprende sicuramente quella propositiva con la previsione dell'attività "di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'Amministrazione pubblica".

In particolare, la normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori (D. Lgs. n. 81/2008 – Testo Unico sulla Sicurezza e s.m.i.) attribuisce precisi obblighi al datore di

lavoro finalizzati, oltre che al miglioramento organizzativo, anche alla valutazione dei rischi psico-sociali e degli eventi definiti "sentinella", tra cui il "mobbing".

Il successivo D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, modificando l'art. 6 del D.lgs. 81/2008, ha previsto inoltre l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi,
- flessibilità organizzativa.

L'apporto di modifiche importanti nell'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi nell'accrescimento del benessere di tutti i lavoratori.

Avendo riguardo della novella direttiva, si rende necessario predisporre un aggiornamento del vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, previa acquisizione ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 del necessario parere propedeutico da parte della Consigliera di Parità per la provincia di Catania sullo schema di aggiornamento che il C.U.G. del Comune di Gravina di Catania dovrà predisporre nell'esercizio delle proprie funzioni propositive.

I membri per l'Amministrazione sono:

(Effettivi):

Presidente - Dott.ssa R. GIONFRIDDO

Componente - Dr. G. CASTROGIOVANNI

Componente - Rag. M. BONORA

(Supplenti):

Componente - Dott.ssa G. PRIVITERA

Componente - Rag. C. MAURO

I membri per le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione sono:

(Effettivi):

FLFP C.G.I.L. - Componente - Sig. Salvatore BERTINO

C.S.A. Regione Autonomia Locali - Componente - Sig. Cristina TOLVE

(Supplenti):

FLFP C.G.I.L. - Componente - Sig.ra Maria Grazia STRANO

C.S.A. Regione Autonomia Locali - Componente - Sig. Paolo RICCA

Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere le funzioni fino a nomina del nuovo organismo e possono essere rinnovati una sola volta.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL P.A.P.

Il presente Piano si applica al personale del Comune di Gravina di Catania in servizio a tempo indeterminato/determinato al 31 Dicembre 2024, individuato attraverso il riquadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
	<i>t.i.</i>	<i>t.i.</i>
Categoria D	18	26
Categoria C	30	17
Categoria B	15	14
Categoria A	5	/
TOTALI per genere	68	57

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
	<i>t.d.</i>	<i>t.d.</i>
Categoria D	0	/
Categoria C	1	1
Categoria B	/	/
Categoria A	/	/
TOTALI per genere	1	1

Lavoratori con funzione di responsabilità
Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative):

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
	<i>t.i.</i>	<i>t.i.</i>
	9	5
TOTALI per genere	9	5

Dipendenti con funzioni comportanti specifiche responsabilità:

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
	<i>t.i.</i>	<i>t.i.</i>
Controllo di Gestione/ Controllo Analogo/Controllo Partecipate	/	1
Controllo Amministrativo Interno/Controllo Strategico	1/	
TOTALI per genere	1	1

La situazione del Comune di Gravina di Catania registra, pertanto, una rappresentanza maschile pari a n. 68 unità, e una rappresentanza femminile pari a n. 57 unità.

Percentualmente Uomini n. 68 (54,40%) - Donne n. 57 (45,60 %).

Delle n.125 unità di personale in ruolo, oltre al Segretario comunale (n.1 unità donna), risultano essere full time n.118 unità e n.7 unità (5.6%) risultano essere part-time. Le donne, che rappresentano il 46% del personale in ruolo, costituiscono il 58% del personale che usufruisce di contratti part-time.

31.12.2024		
	UOMINI	DONNE
	<i>t.i.</i>	<i>t.i.</i>
Full-time	66	53
Part-time	2	4
TOTALI per genere	68	57

L'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE IN EMERGENZA

Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano ed anche le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile. Dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 ha avuto inizio la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (cd. lavoro agile o smart working) inizialmente legato a situazioni di cura e tutela parentale. Con l'emergenza pandemica, la sperimentazione del lavoro da remoto ha compiuto notevoli progressi, essendo stata attuata allora da moltissimi lavoratori, impiegati in mansioni di concetto. Il lavoro agile si conferma come un utile strumento di conciliazione vita-lavoro, gli effetti positivi del lavoro da remoto implicano la riduzione tempi e/o costi di spostamento; maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa; incremento dell'efficienza lavorativa; più tempo per la cura dei minori, anziani e familiari.

Dipendenti in smart-working/lavoro agile:

31.12.2024		
	UOMINI	DONNE
Categoria D	/	/
Categoria C	3	5
Categoria B	/	/
Categoria A	/	/

<i>TOTALI per genere</i>	3	5
---------------------------------	----------	----------

Rapporti di lavoro part-time:

<i>TOTALI per genere</i>	31.12.2024				
	N. Unità	Sesso		Categoria	Tipologia
	1	M		Funzionario	P.T. Verticale (50%)
	1		F	Funzionario	P.T. Verticale (50%)
	1	M		Istruttore	P.T. Orizzontale
	2		F	Istruttore	P.T. Orizzontale
	1		F	Funzionario	P.T. Orizzontale
	1		F	Operatore	P.T. Orizzontale
	7	2	4	/	/

Composizione RSU:

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
Unità	6	1
Percentuale %	85,72%	14,28%

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa:

	31.12.2024	
	UOMINI	DONNE
Titolari di Posizione Organizzativa – Cat. D	9	5
Percentuale %	64,28%	35,71%
<i>TOTALI per genere</i>	9	5

Nel corso dell'anno 2024 è stato mantenuto il riequilibrio – già ottenuto nel corso del 2022 - della presenza femminile con riguardo agli incarichi apicali di posizione organizzativa, superando la percentuale di divario fra generi dei due terzi prevista dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs 198/2006.

Nel Comune di Gravina di Catania, inoltre, è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle Commissioni di concorso e selezione. Forme di flessibilità oraria sono concesse anche per conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con quelle professionali.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Il contesto umano e organizzativo del Comune di Gravina di Catania suggerisce l'individuazione e promozione di iniziative a tutela della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevalentemente per la componente femminile della forza lavoro, che come abbiamo visto si trova a svolgere ruoli fortemente connotati da responsabilità di natura assistenziale all'interno del contesto familiare e sociale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Dai questionari, che sono stati dispensati, emerge il bisogno di ascolto dei dipendenti e loro coinvolgimento nei processi decisionali e organizzativi. Emerge, altresì, la necessità di rafforzare gli strumenti di indagine, regolamentari e di controllo per scongiurare ogni reale forma di discriminazione e mobbing, stimolando percorsi di crescita che riguardano tutti i dipendenti in ordine alla promozione di una Civiltà Relazionale all'interno del contesto lavorativo.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione comunale promuove le giuste misure in grado di garantire pari opportunità nell'ambito lavorativo, attenzionando, altresì, il ruolo delle dipendenti e dei dipendenti in seno alla famiglia.

Le azioni positive, meglio sotto indicate, risultano utili al fine di perseguire, nel corso del triennio 2025-2027, un importante contributo al benessere organizzativo delle risorse umane dell'Amministrazione:

Obiettivo 1 – Orario flessibile

Si ritiene prioritario mantenere attivi tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, come peraltro previsto dalle più recenti disposizioni in tema di orario di lavoro. La flessibilità oraria attiene a due fondamentali strumenti:

1 Entrata flessibile.

2 Istituto del Plus/Minus e meccanismo dei recuperi.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Non sono necessari finanziamenti specifici.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Entrata flessibile	Nel corso dell'anno 2024 è stata mantenuta la flessibilità in entrata dalle ore 07:30.	AZIONE CONFERMATA

Obiettivo 2 – Lavoro agile

Lo smart working è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se mutuato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire e i relativi indicatori di risultato. Superata la fase emergenziale, la fruizione del Lavoro Agile dovrà essere garantita secondo le modalità previste dal Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'8 Ottobre 2021, art. 1 comma. 2 e 3 e dagli artt. 63 e 68 del CCNL, stipulato il 16.11.2022, che garantiscono i principi e le modalità di attuazione del Lavoro a distanza.

Nella fattispecie lo svolgimento del lavoro agile è contemplato dal “Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile (smart working)”, approvato con Deliberazione di G.C. n. 67 del 25/08/2022 e con atti di indirizzo annuali approvati nel contesto della Deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO, che consente ai lavoratori fragili, previa istanza di ammissione al regime di lavoro agile, di sviluppare un progetto individuale di lavoro.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio “Personale”, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Non sono necessari finanziamenti specifici.	
A chi è rivolto	SMART WORKING: A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Lavoro agile	Il Personale Responsabile ha individuato le attività svolgibili con flessibilità oraria e spaziale al fine di consentire una migliore conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari raggiungendo benefici quantificabili misurabili in termini di economicità e benefici qualitativi come riduzione dello stress psico-fisico.	AZIONE CONFERMATA Definizione progetti con maggiore articolazione degli obiettivi della prestazione da remoto e degli indicatori di risultato.

Obiettivo 3 – Possibilità di trasformazione contratto part-time

La richiesta di trasformazione del contratto individuale di lavoro da full time a part time e viceversa si lega ad esigenze personali, di conciliazione con le responsabilità familiari, perlopiù, da parte delle donne, a conferma del loro ruolo sociale legato a funzioni di care giving parentale/genitoriale.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Non sono necessari finanziamenti specifici.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Possibilità di trasformazione contratto part-time	Per il 2024, l'Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part time consentite, riguardo alle esigenze del personale dell'Ente. Nel 2024, in particolare, è stata ricevuta e accolta una richiesta di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part time.	AZIONE CONFERMATA

Obiettivo 4 - Sviluppo delle competenze: Corsi di aggiornamento professionale

L'investimento in Formazione rafforza le competenze del personale dipendente, offre stimoli legati all'aggiornamento contante, promuove una riflessione continua sul ruolo lavorativo, diminuisce il senso di solitudine promuovendo lo scambio e il confronto con i colleghi. Questo ambito passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente;
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata;
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del X Servizio "Personale", Responsabile del II Servizio "CED" e tutti i Responsabili degli Uffici e Servizi, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Stanziamenti annuali dedicati alla formazione.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Lettura dei bisogni formativi del personale dipendente	Nel 2024, è stata garantita pari opportunità nella partecipazione ai corsi di formazione on-line in materia di transizione digitale per l'utilizzo di una piattaforma denominata SICRA-EVO che ha determinato pieni risvolti sull'attività lavorativa. Risultano maggiormente numerose le iniziative formative fruite on-line dai dipendenti senza discriminazione di genere, al fine di renderle fruibili a tutto il personale senza costituire ostacolo di conciliazione tra il lavoro e impegni familiari. Conseguente allocazione in bilancio dei Capitoli di spesa per le spese di formazione.	AZIONE CONFERMATA A CADENZA ANNUALE PROGRAMMAZIONE CORSI FORMATIVI PER RESPONSABILI E TUTTI I DIPENDENTI COME DA PIANO DELLA FORMAZIONE DA APPROVARSI IN SENO AL PIAO 2025/2027
Pianificazione dei percorsi formativi	L'amministrazione sta provvedendo alla stesura del piano formativo annuale per l'anno 2025, quale sezione del P.I.A.O.	AZIONE CONFERMATA A CADENZA ANNUALE

Obiettivo 5 – Implementazione raccolta differenziata

In conformità alla politica ambientale sostenuta da Questa Amministrazione, occorre sensibilizzare i dipendenti sulla tematica della raccolta differenziata, con particolare riferimento al corretto smaltimento dei rifiuti prodotti nel corso dell'attività lavorativa, distinguendo tra rifiuti organici, carta, plastica e indifferenziata. L'obiettivo verrà attuato con tempistiche e modalità definite nel Piano Triennale delle Azioni Positive. Atteso che nell'anno 2024 l'obiettivo, in tal senso, non è stato raggiunto per il perseguimento di altre priorità di ordine igienico-ambientale, si ripropone e riprogramma quanto sotto meglio indicato.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile dell'Ufficio UAS Attività igienico sanitarie e manutenzione del verde, componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Stanziamenti annuali dedicati alla sensibilizzazione della realizzazione della raccolta differenziata e contenitori raccolta differenziata.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Installazione del 100% dei contenitori per la raccolta differenziata nei piani della Sede del Comune e predisposizione dei contenuti informativi sulla <i>intranet</i>. Installazione distributori dei sacchetti rifiuti.	Non sono stati installati i contenitori per il giusto conferimento differenziato dei rifiuti.	OBIETTIVO DA REALIZZARE Avviare una campagna informativa sulla corretta gestione dei rifiuti in ufficio attraverso la <i>home page intranet</i> del Comune. Installazione dei contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti organici, vetro, alluminio e indifferenziata. Campagna di sensibilizzazione dei dipendenti sulla tematica della raccolta differenziata, con particolare riferimento al corretto smaltimento dei rifiuti prodotti durante l'attività lavorativa, distinguendo tra rifiuti organici, carta, plastica e indifferenziata. Installazione dispensatori sacchetti rifiuti differenziati per i lavoratori e le utenze esterne, previa verifica oblazione TARI tramite inserimento CARD.

Obiettivo 6 – Centro ascolto interno

Avviare iniziative di ascolto in seno al Comitato, al fine di migliorare la conoscenza dei propri dipendenti ed acquisire suggerimenti per migliorare l'organizzazione dell'Ente.

A tal fine si rende necessario, quale modalità prioritaria di rilevazione, la realizzazione di un nucleo di ascolto interno all'amministrazione a servizio di tutti i dipendenti, che svolga attività di supporto e sostegno per superare difficoltà percepite nel proprio ambiente di lavoro. È un luogo dove portare idee innovative e proposte di innovamento organizzativo, criticità relazionali, conflittualità, demotivazione in ambito professionale e lavorativo, bisogno di cambiamento e di crescita professionale.

Il C.U.G. svolge, altresì, un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale", componenti e Presidente del C.U.G.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Non sono necessari finanziamenti specifici.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Centro ascolto interno	L'amministrazione ha dato disponibilità con la realizzazione di un centro ascolto interno, in seno al Comitato Unico di Garanzia, per la rilevazione delle criticità relazionali, conflittuali e demotivanti nell'ambito professionale e lavorativo, anche se non si è registrata alcuna rilevazione.	AZIONE CONFERMATA

Obiettivo 7 - Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro

Il Comune di Gravina di Catania si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del X Servizio "Personale" e Segretario Generale.

Destinatari: Partecipanti a procedure di selezione/concorso pubblico per nuove assunzioni.

Risorse finanziarie dedicate	Non sono necessari finanziamenti specifici.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Garanzia pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e del lavoro	L'amministrazione ha garantito il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione/Concorso per le nuove assunzioni richiamando tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. È stata garantita, altresì, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.	AZIONE CONFERMATA

Obiettivo 8 - Miglioramento ambiente lavorativo

A seguito delle rilevazioni sul benessere organizzativo, soprattutto dei dipendenti appartenenti alla Sede centrale di Via Marconi, svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, si denotano alcune criticità per l'esigua fruizione dell'unico servizio igienico anche perché lo stesso è fruito dall'utenza esterna determinando non pochi disagi igienico-sanitari. Di contro, occorre segnalare un buon livello di soddisfazione, per il lavoro e le mansioni attribuite, così come risulta elevato per le aspettative di carriera e lo sviluppo professionale offerte dall'Ente, a ciò bisogna aggiungere un ottimo livello di benessere scaturente dal contesto lavorativo costituito tra i colleghi. Dai risultati generali si evince, pertanto, un livello di benessere organizzativo medio raggiunto dai dipendenti del Comune di Gravina di Catania.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 5° Servizio "Manutenzioni" in qualità di Datore di Lavoro e Responsabile del 9° Servizio "Bilancio ed Economato".

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Stanziamenti annuali dedicati al miglioramento ambiente lavorativo.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Lettura del benessere organizzativo svolto dall'O.I.V.	Sono stati effettuati interventi di manutenzione per l'eliminazione delle infiltrazioni di acque meteoriche dalle pareti e soffitti oltre che tinteggiature, riparazioni infissi e serramenti, ripristino funzionale di impianti idrici, elettrici, di condizionamento e di allarme al fine di migliorare il benessere, la corretta fruizione e la sicurezza nel luogo di lavoro. Sono state collocate in bilancio le risorse necessarie al finanziamento della sicurezza sui luoghi di lavoro e della pulizia dei locali comunali nei relativi capitoli di spesa.	PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE ED OTTIMIZZAZIONE DEI SERVIZI IGIENICI AZIONE CONFERMATA A CADENZA ANNUALE

Obiettivo 9 - Documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato

Elaborazione di un documento di valutazione che, avvalendosi anche dei dati rilevati attraverso la somministrazione dei **questionari sul benessere organizzativo** condotte dall'OIV del Comune di Gravina di Catania, indaghino e rilevino, con modalità scientifica, indicatori su aspetti interpersonali, organizzativi, sul ruolo ricoperto, sull'ergonomia e sull'ambiente di lavoro. Si possono, inoltre, rilevare sintomi fisici e psicologici, anche attraverso la rilevazione dei "fattori sentinella" e del tasso di assenteismo, associati a stati di malessere e disagio dei lavoratori. I risultati consentiranno di indicare il livello ed il grado di presenza di stress sul lavoro e di individuare le variabili individuali ed organizzative che lo determinano, conformemente alle indicazioni contenute nella circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

Soggetti e uffici coinvolti: Organismo indipendente di Valutazione - Responsabile del 10° Servizio "Personale", Responsabile del 5° Servizio "Manutenzioni" in qualità di Datore di Lavoro, Medico Competente, tutti i Responsabili degli Uffici e Servizi.

Destinatari: Tutto il personale.

Risorse finanziarie dedicate	Stanziamenti annuali dedicati alla valutazione di rischio stress-lavoro e prevenzione del burn-out.	
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti dell'ente.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Questionari sul benessere organizzativo, prevenzione del burn-out e azione di contrasto a forme discriminative e mobbing	Si riscontra nei dipendenti un forte ed immutato senso di appartenenza all'Ente. I dipendenti condividono gli obiettivi strategici dell'Ente giacché ne condividono le finalità e ritengono che il sistema di misurazione e valutazione delle performance sia efficace. Il livello di benessere, pertanto, risulta buono complessivamente giacché i rapporti tra i dipendenti e i Responsabili di competenza raggiungono un discreto equilibrio tra le parti.	AZIONE CONFERMATA A CADENZA ANNUALE

Obiettivo 10 - Formazione e attività del C.U.G.

Favorire le esigenze formative dei componenti effettivi e supplenti del C.U.G., e del personale dell'Ente attraverso la partecipazione ad eventi formativi, previa individuazione di apposito capitolo di bilancio da assegnare al 10° Servizio "Personale" al fine di far fronte ad eventuali spese di formazione e missione fuori sede, conformemente a quanto previsto dalla recente Direttiva n. 2/2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità in data 26 giugno 2019. Si prevede sin d'ora che Il dott. Rosario Peri, Responsabile del Servizio del Personale, proporrà a tutti i dipendenti dell'Ente un corso di aggiornamento obbligatori di 4 ore (ripetuto in due sedute per consentire la piena partecipazione del personale alle attività formative) sulla cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabile del 10° Servizio "Personale" e Responsabile del 9° Servizio "Bilancio ed Economato" (ai fini dell'allocazione delle risorse).

Destinatari: Componenti effettivi e supplenti del C.U.G. e in generale il personale dell'Ente.

Risorse finanziarie dedicate	Finanziamenti specifici	
A chi è rivolto	Ai componenti del CUG.	
Strumenti/azioni	Consuntivo 2024	Programmazione 2025-2027
Formazione specifica sul "Benessere Organizzativo" per i Dirigenti/Responsabili P.O. e membri del CUG	Non sono state svolte nel corso dell'anno 2024 specifiche attività volte a favorire le esigenze formative dei componenti effettivi e supplenti del C.U.G.	AZIONE CONFERMATA A CADENZA ANNUALE con la previsione di un corso formativo per tutto il personale sulla cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione realizzato dal Responsabile del servizio del personale

ATTUAZIONE DEL PIANO - ANALISI COMPARATA (BOTTOM-UP) SINGOLE DIREZIONI

La ricerca analogica costante ad ogni segnale, che possa essere indicatore di situazioni discriminanti e minatorie del benessere organizzativo, risulta il punto di partenza del nuovo Piano delle Azioni Positive del Comune di Gravina di Catania. Il P.A.P., per il triennio 2025/2027, sarà realizzato con la collaborazione fra i componenti del CUG, l'Amministrazione comunale ed in particolar modo con il X Servizio "Personale" ed il "Datore di Lavoro".

Detta analisi permetterà di far emergere i processi virtuosi e le good practice nonché una valutazione comparata tra i vari servizi, sempre imperniata sulle dinamiche organizzative, al fine di trasferire le metodologie che si rivelano più efficaci, correggere eventuali dinamiche disfunzionali e individuare azioni correttive in grado di migliorare la qualità generale dell'agire professionale all'interno dell'Amministrazione.

Per il Responsabile di riferimento l'indagine per singole direzioni può inoltre costituire un importante feed-back operativo che proviene "dal basso", in ordine ad una maggiore esplorazione e comprensione del vissuto professionale dei propri collaboratori e di ciò che può realmente costituire un ambito di miglioramento legato alla specificità del contesto relazionale e organizzativo dello specifico ufficio/servizio.

Occorre evidenziare che i dipendenti devono improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e consequenzialmente limitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano, avente durata triennale si pone, in linea con i contenuti del Piano delle Performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza della azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Nel periodo di vigenza del presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Il presente Piano è pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" - Sezione "Altri Contenuti" – sottosezione "CUG" e fa parte integrante della Sezione del P.I.A.O. 2025/2027.