CUG
Comitato Unico Garanzia

Cittá 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

cug@cittametropolitana.pa.it

(Decreti del Sindaco Metropolitano n. 191 del 29/11/2020 e n. 74 del 08/05/2021)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

Premesso che:
Con Decreto del Sindaco Metropolitano 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 Piano adottato per il triennio 2023-2025 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 31 DICEMBRE 2022
FONTE DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE

TABELLA 1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (aggiornata al 31 dicembre 2022)

TABELLA 2. - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L 104/92

INQUADRAMENTO	CLASSI ETÀ/ UOMINI					CLASSI ETÀ/ DONNE				
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> DI 60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	> DI 60
SEGRETARIO										1
DIRIGENTE				4	3				3	1
QUALIFICA D (P.O.)				19	13				7	3
QUALIFICA D			2	15	9		1		12	11
QUALIFICA C		1	8	34	20			2	21	5
QUALIFICA B			17	125	65			19	108	38
QUALIFICA A										
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO										
QUALIFICA D (PNRR)			1		1		2			
QUALIFICA D (STAFF SINDACO)			1	1						
TOTALE PERSONALE		**1**	**29**	**198**	**111**		**3**	**21**	**151**	**59**
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO DISTINTO PER GENERE		0,29%	8,55%	58,40%	38,74%		0,90%	6,29%	45,21%	17,66%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ETA' E TIPO DI PRESENZA		
TIPO PRESENZA	CLASSI ETÀ/ UOMINI	CLASSI ETÀ/ DONNE
PART-TIME > 50	5	7
PART-TIME < 50	0	1
TEMPO PIENO	334	226
TOTALE PERSONALE	**339**	**234**
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1,50%	3,41%

TABELLA 2 FRUIZIONI DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/92	
TIPO PRESENZA	N. DIPENDENTI
PERMESSI L.104/92	161
PERMESSI CONGEDO PARENTALE	2
TOTALE PERSONALE	**163**
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	28,45%

TABELLA 3. – Differenziazione part time verticale e orizzontale per uomini e donne (aggiornata al 04.04.2023)

Dipendenti che usufruiscono del Part time	U	D	Totale
Dipendenti che usufruiscono del Part time verticale al 50%	3	1	4
Dipendenti che usufruiscono del Part time orizzontale	2	5	7
Totale Complessivo U/D = 11	**5**	**6**	**11**

Dipendenti in Lavoro agile

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	65	101
Febbraio	111	125
Marzo	152	143
Aprile	26	29
Maggio	44	35
Giugno	47	44
Luglio	36	54
Agosto	25	47
Settembre	48	40
Ottobre	34	30
Novembre	42	33
Dicembre	10	10

Dipendenti c.d. "fragili" in Lavoro agile

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	9	13
Febbraio	9	13
Marzo	9	12
Aprile	6	9
Maggio	6	8
Giugno	6	9
Luglio	6	9
Agosto	6	8
Settembre	6	6
Ottobre	5	6
Novembre	6	2
Dicembre	4	2

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE

Per il triennio 2023- 2025 sarà adottato il **Piano Triennale di Formazione** caratterizzato da programmazione continua, e da un'analisi del fabbisogno che tenga conto, oltre che delle segnalazioni dei Dirigenti, anche di quelle dei dipendenti che, attraverso la somministrazione di questionari potranno far emergere le proprie necessità formative. Seguirà la fase di verifica del gradimento degli interventi formativi che saranno realizzati.

Nel corso dell'anno 2022 tutto il personale dipendente della Città Metropolitana ha seguito il *Corso di Formazione in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro* ex Decreto Leg.vo 81/2008: Dirigenti, Responsabili/Preposti e Dipendenti, differenziata anche come di seguito specificato: A.S.P.P., R.L.S., Addetti primo soccorso, Addetto prevenzione incendi (livello 2 e livello 3), Coordinatori sicurezza nei cantieri.

E' stata realizzata la Formazione "*Giornate di Studio in materia di gestione del Personale degli Enti Locali*" - *Il nuovo Contratto del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali, il PIAO e le assunzioni di personale* e la Formazione di primo e secondo livello *Valore PA* in collaborazione con l'INPS per un totale di n. 27 dipendenti di varie qualifiche e vari Corsi di aggiornamento inerenti il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TABELLA 4. CONFRONTO PERSONALE IN SERVIZIO 1° GENNAIO- 31 DICEMBRE 2022 FONTE DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE

		PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2022	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2022	DIFFERENZA
CAPO GABINETTO		1	1	0
SEGRETARIO PARTICOLARE		0	1	1
DIRETTORE / SEGRETARIO GEN.		1	1	0
DIRIGENTE		8	11	3
QUALIFICA D		108	92	-16
QUALIFICA C		69	91	22
QUALIFICA B		419	372	-47
QUALIFICA A		0	0	0
	TOT.	606	569	-37
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
PERSONALE PNRR		7	4	-3
	TOT.	613	573	-40

TABELLA 5. PENSIONAMENTI PREVISTI NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO DEL D.U.P. (2023-2024-2025)

FONTE DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE

ANNO 2023			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	M 5	F 1	Totale "
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	6	1	"
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	11	4	"
Dirigenti	2	/	"
Totale Complessivo M/F = 30	**24**	**6**	**30**
ANNO 2024			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	M 4	F 4	Totale "
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	3	1	"
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	8	5	"
Dirigenti	/	/	"
Totale Complessivo M/F = 25	**15**	**10**	**25**
ANNO 2025			
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D	M /	F 2	Totale "
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	1	2	"
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	6	6	"
Dirigenti	1	/	"
Totale Complessivo M/F = 18	**8**	**10**	**18**

Dati aggiornati a Martedi 4 Aprile 2023

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. 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 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 all'interno dell'Ente e sul territorio.**

OBIETTIVO 1: Potenziare 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 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. Attuazione e implementazione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) inserito all'interno del "Piano Integrato di Attività e d'Organizzazione" (PIAO) approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n.275 del 19.12.2022.
2.b. 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.c. Disciplina del part-time: la Città Metropolitana di Palermo assicura la conoscenza e il rispetto della normativa e la tempestività gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e dalle dipendenti; assicura una formazione dei dirigenti al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione rispetto ai diritti e ai doveri contrattuali dei dipendenti in part-time.
2.d. Potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione vita privata/lavoro (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, 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.e. 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.f. 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.h. Utilizzo di piattaforma informatizzata (o implementando Archipro o mediante utilizzo altro applicativo) per rendere automatica l'assegnazione (senza cartaceo) delle pratiche ai vari responsabili di procedimento nella catena organizzativa Dirigente-P.O. Servizi-responsabili dei procedimenti. Assegnazione di firma digitale ai Responsabili del Procedimenti. Utilizzo di credenziali (e-mail, self-service), per la compilazione di moduli (tipo congedo ordinario, etc.), senza l'utilizzo del cartaceo.
2.i. Eliminare, laddove ancora esistenti, il registro cartaceo delle assegnazioni pratiche/posta, il registro cartaceo delle presenza giornaliere in quanto inutile duplicato della rilevazione giornaliera con badge.

OBIETTIVO 3: <u>Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere</u>

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 evidenzi le specifiche esperienze professionali.

3.b. 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: <u>Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere</u>

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. Costituzione e promozione della Rete provinciale dei CUG.

OBIETTIVO 5: <u>Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano</u>

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 e valutazione annuale del PAP 2023/2025.

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. 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. 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.

5.l. Fornire pareri in merito al Piano formativo del Personale inserito all'interno del "Piano Integrato di Attività e d'Organizzazione" (PIAO) approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n.275 del 19.12.2022.

5.m. Fornire pareri consultivi su orari di lavoro forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale sui tempi di competenza del CUG.

5.n. Attivare Focus group con la partecipazione di dirigenti e dipendenti, al fine di trovare luoghi in cui dare spazio e senso al malessere, farsene carico e trovare soluzioni adeguate;

5.o. Implementazione e aggiornamento del sito Internet (home page) e Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.

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

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. Attività di sensibilizzazione per la diffusione e la pubblicizzazione 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, approvato dal CUG in data 14/12/2021 e adottato dal Sindaco Metropolitano con Decreto n. 135 del 2022.

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. Realizzazione di incontri formativi con i dipendenti finalizzati a conoscere, sviluppare e valorizzare le competenze trasversali (*soft skills*) che possano migliorare il benessere lavorativo (es. laboratori sulla comunicazione efficace, introduzione alla mindfulness, 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. Semplificazione dell'iter procedurale per la mobilità interna dei dipendenti tra gli uffici, in un'ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale.

6.i. Agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti, anche attraverso corsi di formazione tenuti dai dipendenti stessi .

6.j. Implementazione delle attività dello "Sportello di ascolto": funzione di orientamento, "sensore" e "filtro" delle criticità e dei bisogni legati alla condizione lavorativa dei dipendenti dell'Ente; promozione e gestione di 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 di 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 dello stress lavoro correlato.

OBIETTIVO 7: <u>Comunicazione, promozione e diffusione di buone prassi sul territorio</u>

AZIONI:

La Città Metropolitana si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione del presente PAP Triennale 2023/2025.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

7.a. diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

7.b. incontri formativi/informativi, all'interno dell'ente, per i dipendenti, sui temi della comunicazione, dell'autostima, della gestione dello stress, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere, per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro.

7.c. incontri formativi/informativi nelle scuole del territorio sulle pari opportunità e rispetto delle differenze, in ottemperanza al Protocollo di intesa tra i Ministri della Funzione Pubblica, Pari Opportunità e Scuola (firmato in data 8 marzo 2021), con i seguenti obiettivi:

- favorire, attraverso una specifica formazione sul tema della parità di genere, del rispetto della persona e del benessere organizzativo, l'educazione alla cittadinanza delle giovani generazioni a partire dai principi universali dell'uguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, allo scopo di prevenire allarmanti fenomeni di violenza, anche solo psicologica, che si manifestano fra i più giovani, attraverso il bullismo e cyberbullismo, inquinando l'ambiente scolastico e sociale, con conseguenze a volte gravissime;
- mettere a disposizione, attraverso tra la collaborazione fra amministrazioni pubbliche, le competenze professionali e le esperienze maturate dai CUG sui temi delle pari opportunità, attraverso testimonianze, video e momenti formativi, nella consapevolezza che mediante la scuola i giovani possano consolidare i valori del rispetto e della valorizzazione delle diversità;
- promuovere l'immagine della Pubblica Amministrazione come datore di lavoro esemplare nella costante e rinnovata attenzione al tema della promozione delle pari opportunità e del rispetto delle differenze.

7.d. 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.);

7.e. 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 2022/2024, 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 lì 05 Aprile 2023

Letto, approvato e sottoscritto:

		Firma
Presidente	Rita Calascibetta	
Componente effettivo	Maria Lima	

Componente effettivo	Maria Concetta Taranto	
Componente effettivo	Rosalia Giangreco	
Componente effettivo	Pasquale Penio	
Componente effettivo	Claudio Tascone	