



Al Sig.  
Sindaco Al Sig. Presidente  
del Consiglio Al Sig.  
Dirigente Settore I  
IAi Componenti Giunta Municipale

E p.c.

Ai Sigg. Capigruppo  
consiliari

LORO SEDI

OGGETTO: Consulta Comunale Femminile –  
Piano Triennale Azioni Positive (PAP) 2019-2021

Si trasmette il **Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021** (PAP), elaborato dalla Consulta Comunale Femminile (C.F.), finalizzato a favorire l'integrazione del principio del *mainstreaming* di genere nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente.

I destinatari delle azioni positive, secondo la normativa che le sostiene (D.Lgs, n 198/2006), sono i dipendenti dell'Ente; tuttavia, in considerazione anche della specificità di funzioni e compiti della C.F., si è voluto dare un respiro molto ampio ai contenuti di questo Piano per consentire che ne scaturiscano buone prassi per la promozione e l'attuazione di adeguate politiche di genere che possano configurarsi come modello politico virtuoso per l'affermazione dei diritti di pari opportunità per donne e uomini, nella prospettiva del miglioramento della qualità della vita dei componenti tutti della collettività.

A sostegno di tale intento si sottolinea che questa Consulta dal febbraio 2011 ha intrapreso un costruttivo percorso attraverso la condivisione di intenti, modelli operativi e strategie con Organismi istituzionali e sociali del territorio, che in buona misura rappresentano le 'fonti' da cui rilevare non solo informazioni di tipo quantitativo (dati), ma principalmente considerazioni di tipo qualitativo.

Le conseguenti attività si pongono in una prospettiva di *lavoro di rete territoriale*, modello operativo privilegiato per promuovere significativi cambiamenti di paradigma culturale.

Si auspica che in tempi ragionevolmente brevi la presente proposta di Piano venga programmata per l'approvazione.

Si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti

LA PRESIDENTE C.F.  
Prof. Giuseppina Pavone

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

## **2019-2021**

## INDICE

***NOTA IN PREMESSA E INTRODUZIONE AL PAP***

***RIFERIMENTI NORMATIVI***

***FINALITA'***

***IL PERSONALE DEL COMUNE DI RAGUSA***

***ORIENTAMENTI OPERATIVI***

***SCHEMA PIANO OPERATIVO***

- ***AREA 1 – Analisi di contesto: il Personale dell’Ente e degli Enti***
- ***AREA 2 – Conciliazione famiglia/lavoro nella logica organizzativa***
- ***AREA 3 – Formazione e comunicazione***
- ***AREA 4 – Valorizzazione delle competenze e benessere organizzativo secondo il principio di ‘pari opportunità’***
- ***AREA 5 – Genere e politiche di pianificazione locale nell’ottica della Smart City***
- ***AREA 6 – Bilancio di genere***
- ***AREA 7 – Contrasto dei comportamenti lesivi della dignità della persona e della violenza sulle donne***
- ***AREA 8 – Diffusione buone prassi***

***RISORSE E METODOLOGIE***

***TEMPI DI REALIZZAZIONE E MONITORAGGIO***

***DURATA***

## PREMESSA

I precedenti PAP relativi ai periodi 2010-2012 e 2013-2015, 2016-2018 presentati dalla Consulta Femminile e approvati con Deliberazione di G.M., prevedevano aree d'intervento, obiettivi e azioni che solo in misura limitata l'Ente ha potuto tradurre in concreti interventi, a causa di alcune difficoltà che hanno gravato sull'Amministrazione (precarietà di risorse, ridefinizione – seppur transitoria – degli organi e dei compiti gestionali, limiti degli ambiti operativi, ...), impedendo nei fatti anche l'attuazione di quanto già deliberato.

Tenendo conto di tale dato di fatto, si è ritenuto opportuno riproporre la struttura formale e il contenuto del precedente PAP, con alcuni adattamenti e aggiornamenti, introducendo per ciascun'area delle note argomentative esplicative del senso della proposta.

*Si precisa che le note di introduzione a ciascun'area rappresentano in buona misura anche l'orientamento che sta alla base delle scelte operative strategiche di cui la C.F. tiene conto nella definizione dei propri programmi.*

## INTRODUZIONE

Le *azioni positive* sono uno strumento operativo della politica europea sorto per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nel contesto dei loro mondi vitali, compresi i luoghi di lavoro.

Il presente **Piano di Azioni Positive (PAP)** mira a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, di cui al D. Lgs. n.198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” (e successive modifiche).

Le disposizioni del suddetto Decreto, infatti, indicano la direzione per definire strategie e misure volte ad eliminare ogni forma di discriminazione (distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere), che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile nell'ottica del rispetto dei diritti universali di cittadinanza.

Nel corso degli ultimi decenni la Consulta Femminile si è fatta carico di avviare la realizzazione di alcune azioni che, coerentemente con gli aspetti considerati nel PAP, si configurano come presupposto e piattaforma operativa per la messa in pratica degli interventi previsti, facendo tesoro anche dei *report* di approfondimenti tematici curati dalla stessa Consulta Femminile con iniziative specifiche (convegni, confronti con gruppi strutturati, ...) su tematiche inerenti le politiche di genere; per citarne alcune:

- *La percezione del benessere organizzativo* (indagine al Comune di Ragusa)
- *Cittadinanza di genere tra pubblico e privato*
- *Bilancio sociale e Bilancio di genere, strumenti di governance della Pubblica amministrazione*
- *Comunicazione e Pari Opportunità*
- *25 Novembre – Giornata Internazionale per contrasto violenza di genere*
- *Le donne ai tempi della crisi – Spunti di riflessione*
- *La violenza di genere, tra prevenzione e repressione – Analisi critica della L. 119/2013*
- *La vision della Smart City nella Pianificazione Strategica – L'ottica di genere*
- *Ricerca-intervento nel territorio comunale sulla prospettiva di genere, comprendente indagine quali-quantitativa, focus group, interviste, .... (dati in corso di elaborazione)*
- *'La figura paterna oggi - Metamorfosi di un ruolo tra norme e affetti' – Convegno - Marzo 2017*
- *'La donna e le conflittualità familiari' – 15 gennaio 2018*

- *"Problematiche di genere ed educazione al rispetto" – 21 novembre 2018*
- *Contrasto alla violenza di genere nelle Politiche Sociali e nel Diritto- 28 novembre 2018*
- *Radici storico-culturali della condizione femminile e correlazione con la situazione dei giorni nostri – 29 marzo 2019*

I contenuti emersi sono coerenti con le linee guida nazionali per la stesura dei PAP e, di conseguenza, si ritrovano negli orientamenti della presente proposta.

**RIFERIMENTI NORMATIVI DEL PAP E OBBLIGHI DELLE PP.AA.**

Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” (modificato con D.Lgs. n. 5/2010- “*Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego*”), che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”. Il Decreto Legislativo n.165 del 30 marzo 2001 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche possono svolgere in senso propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

**FINALITA'**

Con riferimento a quanto precisato dalla Commissione del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono ritenute ineludibili le seguenti finalità:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime
- Adozione dei **Piani Triennali di Azioni Positive**, previsti dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n.198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici
- Organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, valorizzazione delle competenze, congedi parentali
- Politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo risulti superiore ai due terzi;
- Funzionamento e valorizzazione del **Comitato Unico di Garanzia** (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per potenziarne il ruolo e promuovere un'azione positiva volta a concretizzare azioni di pari opportunità nell'Ente.
- Formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per genere, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.

## IL PERSONALE DEL COMUNE DI RAGUSA

Le tabelle che seguono riportano la distribuzione del personale dell'Amministrazione Comunale di Ragusa e precisamente:

Tab. 1- Distribuzione del personale per settore, classi di età, genere, tipo di contratto, categoria (valori assoluti); questa rilevazione è stata effettuata nell'ottobre 2005 nel contesto dell'indagine curata da questa Consulta Femminile, avente per oggetto '*La percezione del benessere organizzativo – Un'indagine al Comune di Ragusa*'

Tab. 2 – Distribuzione del personale per categoria contrattuale e genere (valori assoluti) al 31.12.2012

Tab. 3 – Distribuzione del personale per categoria contrattuale (valori assoluti) al 31.12.2015

Tab. 4 e 5 – Distribuzione del Personale al 31.12.2018

I dati relativi alle tabelle 2, 3, 4, 5 sono stati rilevati dal **Settore “Gestione e sviluppo delle Risorse Umane”**

Tab. 1 - Comune di Ragusa - personale in servizio ottobre 2005																				
SETT.	CLASSI DI ETA'						GENERE		TIPO CONTRATTO				CATEGORIA							
	N.						M	F	Tempo Det.		Tempo Indet.		Dir.		A		B		C	
		<24	25/34	35/44	45/54	>55			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	0	1	22	24	18	23	42		1	17	23	24	1	0	7	6	11	13	3	16
2	0	0	5	6	5	1	15		0	4	1	11	1	0	0	1	0	3	0	7
3	0	0	9	6	10	2	23		0	5	2	18	1	0	0	1	1	5	0	6
4	0	0	26	9	7	14	28		2	18	12	10	0	1	5	0	6	5	3	19
5	0	0	16	19	17	12	40		4	9	8	31	0	1	2	1	7	14	2	14
6	0	1	2	4	2	3	6		1	2	2	4	1	0	0	1	0	0	1	2
7	0	0	13	13	9	18	17		3	11	15	6	1	0	2	0	1	3	9	9
8	0	0	15	6	11	21	11		6	6	15	5	1	0	0	1	5	3	8	6
9	0	1	20	11	7	31	8		6	7	25	1	1	0	3	0	13	3	11	5
10	0	0	17	22	12	41	8		8	7	33	1	1	0	6	0	15	1	12	6
11	0	0	10	6	4	9	11		1	5	8	6	1	0	2	0	2	2	2	5
12	0	0	12	9	6	2	25		1	8	1	17	1	0	0	1	0	5	1	5
13*	0	2	58	80	48	51	141		17	44	34	97	1	0	24	15	11	27	10	91
14	0	2	51	24	11	53	33		11	9	42	24	1	0	0	1	4	0	44	32
15	0	0	8	8	1	9	8		3	7	6	1	1	0	1	0	2	0	2	5
Sub Totali																				
15	0	7	284	248	168	290	417		64	159	227	257	13	2	52	28	78	84	108	229
TOTALI																				
15			707			707			707						707					



**Tab. 2- Comune di Ragusa - Personale in servizio al 31/12/2012**

CAT.	f	m	Totale complessivo
A	10	23	33
B	64	48	112
C	193	79	272
D	90	66	156
dir		4	4
DIR-DET	1	2	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>358</b>	<b>222</b>	<b>580</b>

Come si può notare dall'analisi macroscopica dei dati delle tabelle, dal 2005 al 2012 si registra notevole riduzione del totale del personale dipendente (donne e uomini), significativa fluttuazione dei valori tra le diverse categorie (maggiormente rappresentata la CAT. C, specialmente per le donne), persistenza della sottorappresentanza femminile al ruolo apicale.

**Tab. 3 – Comune di Ragusa – Personale in servizio al 31.12.2015**

CAT.	f	m	Totale complessivo
A1	1	1	2
A3	7	3	10
A5		14	14
B1	32	20	52
B3-B1IN	10	1	11
B3IN	14	18	32
B5-B1		1	1
B6-B1	6	3	9
B7-B3IN		2	2
C1	115	74	189
C2	4	2	6
C5	59	10	69
D1	50	27	77
D2	2		2
D3IN	22	23	45
D3INPRIV		1	1
D6-D1	3		3
D6-D3IN	5	11	16
DIR	1	5	6
DIR-DET		4	4
D5-D3IN		1	1
C4 com	1		1
D3-D1	1		1
D1art.90	1	1	2
D1com	1		1
B3-B1INconv		1	1
C5conv		1	1
D3-D1conv		1	1
DIRCOM		1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>335</b>	<b>226</b>	<b>561</b>

legenda:

COM = comando

CONV= personale in convenzione

DET= personale a tempo determinato

Vale la pena rilevare che l'unica Dirigente donna (Settore 8) dall'1.01.2016 si è trasferita in altra sede per mobilità; attualmente, le funzioni dirigenziali del relativo Settore sono svolte, *ad interim*, dal Dirigente del Settore 11.

**Tab. 4 - COMUNE DI RAGUSA- PERSONALE AL 31/12/2018**

CAT.	f	m	(vuoto)	Totale complessivo
A2	1	1		2
A4	7	3		10
A5		12		12
81	1	1		2
82	29	17		46
84-811N	10	1		11
84-831N	14	16		30
87-81	5	1		6
87-831N		1		1
C1	3	3		6
C1/ART.90		1		1
C2	11	72		185
C3	2	3		5
C4	1			1
C5	47	10		57
O1		1		1
O2	45	24		69
O3	4	2		6
D31NPRIV		1		1
O4	17	14		31
O6	5	10		15
DIR. TEMPO OET.		2		2
dirigente		4		4
I(vuoto)				
<b>Totale complessivo</b>	<b>304</b>	<b>200</b>		<b>504</b>

**NOTA:**

Persiste la sottorappresentanza della presenza femminile man mano che si sale verso le posizioni contrattuali più avanzate, totalmente assente ai livelli apicali.

Vale la pena approfondirne le relative dinamiche..

**Tab. 5 – Personale suddiviso per fasce d’età e genere al 31.12.2018**

Riporto dei dati non leggibili:

**TOTALI: F=304 M=200 T=504**

# CITTA' DI RAGUSA

Tab. 5 - COMUNE DI RAGUSA		VISO PER FA SCHE DETA'	31N2/2018
Conlealao di COGNOME	sesso		
CAT.	fas. ed'eta	m (vuoto)	Totale comosessivo
A5	45-49	1	1
	50-54	1	1
	55-59	2	2
	60-64	6	6
	65-67	2	2
AS Totale		12	12
81	40-44	1	1
	60-64	t	1
81 Totale		1	1
87-BJIN	G0-64	1	1
87-831N Totale		1	1
CI	35-39	1	1
	40-44	1	1
	45-49	1	1
	50-54	1	1
	30-34	t	1
CITotale		3	6
C2	35-39	t	5
	40-44	2	4
	45-49	17	24
	50-54	57	87
	55-59	24	39
	60-64	8	15
	30-34	2	2
	65-67	3	5
	altre	t	1
C2 Totale		113	185
C4	50-54	1	t
C4 Totale		1	1
CS	45-49	2	2
	50-54	7	to
	55-59	12	15
	60-64	2t	24
	65-67	5	6
C5Totale		47	57
D1	45-49	1	t
Dt Totale		1	t
D2	40-44	2	2
	45-49	5	5
	50-54	15	27
	55-59	13	22
	60-64	7	10
	65-67	3	3
D2 Totale		45	69
D31NPRI	60-64	1	t
D31PAIV Totale		1	t
C3	40-44	t	1
	45-49	2	3
	50-54	1	1
CJTotale		2	5
84-811N	45-49	1	t
	50-54	3	3
	55-59	5	6
	60-64	1	1
84-811N Totale		10	11
82	45-49	3	4
	50-54	11	19
	55-59	8	12
	60-64	6	10
	65-67	1	1
82 Totale		29	46
A4	50-54	7	10
A4 Totale		7	10
84-831N	45-49	1	4
	50-54	6	10
	55-59	5	9
	60-64	2	7
84-831N Totale		14	30
87-81	55-59	1	1
	60-64	5	5
87-81 Totale		5	6
(VUOIO)	vuoto		
vuoto Totale			
A2	50-54	1	1
	60-64	1	1
A2 Totale		1	2
D3	40-44	2	2
	45-49	1	1
	50-54	2	2
	oltre	1	1
D3Totale		4	6
D4	40-44	3	3
	50-54	2	4
	55-59	6	12
	60-64	5	9
	65-67	t	3
D4 Totale		17	31
06	50-54	1	2
	55-59	3	4
	60-64	1	6
	65-67	2	2
06 Totale		5	15
CI/AAT.90	50-54	t	1
CI/AAT.90 Totale		1	1
diriaente	50-54	2	2
	60-64	2	2
dirigente Totale		4	4
DIA. TEMPO DET.	50-54	1	1
	55-59	1	1
DIA. TEMPO DET. Totale		2	2
Totale complessivo	304	200	504

# CONSULTA FEMMINILE

## **SCHEMA PIANO OPERATIVO DEL PAP 2019-2021**

Il Piano è distinto in *aree, obiettivi, azioni, settori coinvolti, risorse e metodologie, tempi di realizzazione, durata.*

I contenuti di ciascuna area e, conseguentemente, le relative articolazioni trovano un significativo presupposto negli attuali orientamenti culturali, ormai sufficientemente consolidati e condivisi, che mettono al centro delle Politiche Pubbliche l'impegno per il miglioramento della qualità della vita. Fa riferimento a tale principio il concetto di *Benessere Equo e Sostenibile* (BES), indice sviluppato dall'ISTAT e dal CNEL nel 2010 per valutare il progresso di una società non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale.

Utile e interessante considerare e valutare, in riferimento al BES, le condizioni di genere e le relative politiche, attuali e/o potenziali.

Il **BES** viene determinato a partire da 12 indicatori:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico
5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Benessere soggettivo
9. Paesaggio e patrimonio culturale
10. Ambiente
11. Ricerca e innovazione
12. Qualità dei servizi

Le aree di seguito proposte sono da considerare interconnesse tra loro, rappresentando ciascuna *il nodo di una rete* di dimensioni che, nella loro dinamicità e fattualità, contribuiscono a realizzare un'apprezzabile qualità della vita.

### **AREA 1 – Analisi di contesto: il Personale dell'Ente e degli Enti**

Le analisi, effettuate e da effettuare, tengono in considerazione il rapporto tra genere e generazioni nell'ambito dell'istruzione e della formazione, dell'occupazione e del lavoro, della famiglia, della rappresentanza in Politica, della Sanità e dell'Ambiente, della Cultura e dell'Associazionismo, ...., con una particolare attenzione alla comunicazione dei dati raccolti (*open data*) al fine di consentirne, a vari livelli, la fruibilità. E' opportuno analizzare parametri e variabili, riflettendo sulle difficoltà di analisi, lettura e uso dei dati, sia aggregati che disaggregati, e sulle potenzialità di queste informazioni nella definizione di una *policy* inclusiva.

Informazioni utili possono essere fornite dai dati rilevati dalla Consulta Femminile in sede di indagini specifiche.

### **OBIETTIVI**

- Promuovere l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente tenendo conto dell'ottica di genere nelle sue diverse dimensioni
- Estendere la rilevazione al territorio comunale per determinate aree (famiglia, istruzione,

**CITTA' DI RAGUSA**

**CONSULTA FEMMINILE**

lavoro pubblico-privato, partecipazione politica, tempo libero, ...)

- Sostenere e incentivare progetti di lettura del territorio per valutare le differenze di genere nei diversi contesti considerati, al fine di incidere positivamente sulla qualità della vita

## AZIONI

- Fare riferimento e valorizzare l'attività dell'*Osservatorio sulle Politiche di Genere* della Consulta Femminile, anche in collaborazione con il Servizio Informatico dell'Ente, al fine di:
  - ✓ Rilevare statistiche disaggregate per genere (ma non solo) che permettano di considerare le variabili utili a delinearne le relative peculiarità
  - ✓ Elaborare batterie di indicatori mirati ad individuare, in relazione al genere, le criticità esistenti nell'ambito dell'Ente Comune e di altri Enti dell'ampio contesto cittadino
- Informare sulle attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia)

## SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

 **Ufficio del Segretario Generale**

 **Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane**

 **Gestione Servizi informatici**

## AREA 2 – Conciliazione famiglia/lavoro nella logica organizzativa

Il Rapporto BES dell'ISTAT (2014) dedica uno specifico capitolo a questa tematica e ne evidenzia la rilevanza.

Vi si afferma che, se la mancanza di una “buona occupazione” ha un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto altrettanto negativo hanno impegni lavorativi che impediscono di conciliare tempi di lavoro e di vita familiare e sociale.

Tra le tante strategie utilizzabili per dar conto delle esigenze che emergono in tale ambito, si segnala quanto in varie occasioni è stato proposto da questa Consulta Femminile a proposito della necessità di una *ridefinizione di tempi e orari della città* con una serie di azioni mirate a migliorare la qualità della vita dei cittadini in termini di accessibilità ai servizi di pubblico interesse, mobilità cittadina, conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, rivitalizzazione urbana e sviluppo.

## OBIETTIVI

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale
- Prendere in considerazione le differenze di condizioni e le esigenze di donne e uomini
- Armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti

## AZIONI

- Implementare le politiche di genere favorendo la conciliazione vita-lavoro attraverso:
  - ✓ flessibilità orari
  - ✓ congedi parentali
  - ✓ asili-nido aziendali

## CITTA' DI RAGUSA

- ✓ formazione al rientro dopo lunga assenza
  - ✓ promozione del telelavoro
  - ✓ altri interventi suggeriti dalle indagini
- Utilizzare un adeguato piano di monitoraggio dei punti di forza e dei punti di debolezza nell'organizzazione del lavoro secondo un approccio di genere
  - Definire un '*Piano degli orari della città*' che tenga conto delle esigenze di donne e uomini, delle famiglie, dei minori, degli anziani, dei disabili

## CONSULTA FEMMINILE

### SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- Ufficio del Segretario Generale
- Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali -Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- Settori: Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative asili nido

## AREA 3 – *Formazione e comunicazione*

Su un piano generale, l'istruzione e la formazione sono risorse fondamentali per conseguire e gestire il benessere, per partecipare attivamente alla vita della società e all'economia del Paese (come confermato, peraltro, dal Rapporto BES 2014). L'istruzione, la formazione e il livello di competenze influenzano il benessere delle persone e aprono opportunità altrimenti precluse. Molti studi mostrano che le persone con alti livelli di istruzione vivono più a lungo, hanno maggiori opportunità di trovare lavoro, partecipano più attivamente alla vita della società, hanno livelli di fruizione culturale più elevati, hanno bisogno di meno assistenza sociale.

Il percorso formativo è un percorso continuo che deve coinvolgere tutto l'arco della vita, dai bambini in età prescolare fino alla terza e quarta età, comprendendo anche le possibilità di fruizione e partecipazione culturale.

Particolare attenzione rivestono i livelli di competenza acquisiti e quelli che si possono acquisire e perfezionare durante il periodo di attività lavorativa.

Infatti, la formazione si configura anche come un processo organizzativo che si intreccia con il più ampio e articolato processo di gestione delle risorse umane che operano in un'organizzazione, nella quale la circolazione delle informazioni si pone come veicolo privilegiato per facilitare appunto i percorsi formativi.

I contenuti di quest'area sono in logica connessione con l'area successiva; la distinzione risponde ad un semplice criterio di razionalizzazione delle relative azioni proposte.

### OBIETTIVI

- Facilitare la circolazione delle informazioni sull'organizzazione del lavoro
- Migliorare nel personale la conoscenza di tutta l'organizzazione
- Considerare 'punto di forza' il sentimento di appartenenza all'Ente e la condivisione degli obiettivi strategici

### AZIONI

- Realizzare un 'piano di comunicazione interna'
- Istituire un gruppo di lavoro per monitorare la circolazione delle informazioni

## **CITTA' DI RAGUSA**

## **CONSULTA FEMMINILE**

- Rilevare i bisogni formativi e relazionali del personale
- Curare la formazione continua di tutto il personale, compreso il livello dirigenziale, contribuendo alla valorizzazione di genere
- Introdurre nei piani di formazione del personale moduli orientati a sviluppare capacità di *problem solving*, sostenendo l'autostima e rinforzando i livelli di resilienza e di *empowerment*

## **SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI**

 **Ufficio del Segretario Generale**

 **Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane**

## **AREA 4 – Valorizzazione delle competenze e promozione del benessere organizzativo, secondo il principio di ‘pari opportunità’**

Le indagini condotte in passato da questa Consulta hanno evidenziato un bisogno di formazione che va molto al di là del tradizionale ‘addestramento’ allo svolgimento dei compiti, ma che considera come prioritaria la gestione in senso ampio dei processi di cambiamento in un’organizzazione complessa qual è la Pubblica Amministrazione.

Diverse sono le modalità di formazione che, in materia di gestione delle risorse umane possono rivelarsi appropriate: dall’*action learning* (che riferisce il progetto formativo alla realtà concreta organizzativa e di lavoro) alla *knowledge management* (che pone attenzione ai vari aspetti collegati allo sviluppo delle conoscenze nell’organizzazione).

In ogni caso, a prescindere dalle particolari strategie formative utilizzate, quel che conta è avere chiare le finalità del progetto formativo che consentano:

- Coerenza tra enunciati e prassi operative
- Valorizzazione delle competenze e stimolo alle potenzialità
- Facilitazione della comunicazione e della relazionalità (verticale e orizzontale)
- Rinforzo del senso di appartenenza e della motivazione, anche attraverso l’utilizzo di adeguate strategie di coinvolgimento e partecipazione
- Gestione dei disagi e delle conflittualità, sia manifesti che impliciti
- Orientamento all’innovazione e al cambiamento

L’obiettivo è di dare un senso al ‘benessere organizzativo’, passando dalla teoria alla pratica.

Tutto ciò passa attraverso interventi di valorizzazione delle competenze e, quindi, dei livelli formativi raggiunti, tenendo nel giusto conto la progressione di carriera e il relativo adeguamento remunerativo.

Dal Rapporto BES 2014 (ISTAT): “Un’attività adeguatamente remunerata, ragionevolmente sicura e corrispondente alle competenze acquisite nel percorso formativo costituisce un’aspirazione universale e contribuisce in modo decisivo al benessere delle persone”.

### **OBIETTIVI**

- Promuovere la cultura di gestione delle risorse umane nell’ambito dell’organizzazione dell’Ente
- Considerare prioritario il miglioramento sistematico del clima di lavoro al fine di mantenere elevati il benessere organizzativo e la capacità di gestire il disagio e le conflittualità
- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate
- Sviluppare le competenze ed il potenziale professionale di donne e uomini

### **AZIONI**

- Incoraggiare nelle dipendenti la sperimentazione di ruoli di gestione (anche con la modalità dei ‘gruppi di lavoro’)
- Valorizzare le competenze in ambito tecnologico-informatico, curando il miglioramento continuo delle conoscenze di tutti i dipendenti
- Individuare e valorizzare le esperienze già realizzate (buone prassi) che hanno prodotto risultati positivi

### **SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI**

- **Ufficio del Segretario Generale**
- **Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane**

## AREA 5 – Genere e politiche di pianificazione locale nell’ottica della Smart City

Quanto proposto da quest’area si pone in un’ampia prospettiva che vede la collettività tutta come destinataria degli orientamenti sottesi; inevitabili, comunque, le ricadute positive anche per il ‘protagonismo’ del personale dell’Ente se in tal senso valorizzate.

Ma cosa significa pianificare in un’ottica *smart*?

Una città è “*smart*”

- ✓ se ha una forte comunità *smart*, in grado di perseguire un’alta qualità della vita utilizzando al meglio gli strumenti a disposizione
- ✓ se pone al centro dell’attenzione le persone, i cosiddetti “*city users*” attuali e potenziali, le loro necessità e i loro desideri
- ✓ se gestisce in modo intelligente le attività economiche, la mobilità, le risorse ambientali, le relazioni tra le persone, le politiche dell’abitare ed il metodo di amministrazione
- ✓ quando gli investimenti in capitale umano e sociale e nelle infrastrutture tradizionali (trasporti) e moderne (tecnologie) alimentano uno sviluppo economico sostenibile, un’elevata qualità della vita e una gestione saggia delle risorse naturali

Pertanto, l’intelligenza a cui fa riferimento la Smart City è un’intelligenza distribuita, condivisa, orizzontale, sociale, che favorisce la partecipazione delle cittadine e dei cittadini e l’organizzazione della città in un’ottica di ottimizzazione delle risorse e dei risultati.

Naturalmente, non esistono città per le donne o città per gli uomini; esistono città che, mettendo al centro le persone, immaginino il loro sviluppo come crescita di una ricca rete di relazioni che, aiutata dalle tecnologie, possa far circolare la conoscenza, come linfa vitale della nostra società e della nostra economia.

E’ dimostrato, però, che le donne misurano la qualità dei servizi pubblici, l’accessibilità dei luoghi, la vita domestica, la qualità dei luoghi di lavoro, la distribuzione della rete commerciale, l’organizzazione dei tempi e degli orari; vivono la città dei bambini e conoscono la qualità dei servizi scolastici, la città dei giovani e dei luoghi di incontro, la città della famiglia e dei servizi sociali, la città del lavoro e dello svago, la città degli anziani e dell’assistenza; sono particolarmente sensibili alla qualità dell’ambiente, alla mobilità sostenibile, alla sicurezza.

Tali consapevolezze legittimano l’orientamento che vede come ineludibile il coinvolgimento delle donne in tutti i percorsi della pianificazione locale, secondo il principio del *gender mainstreaming*, cioè l’integrazione della parità di donne e uomini in tutti gli ambiti della politica e dell’amministrazione e delle istituzioni in generale (l’eliminazione di ogni tipo di disparità esistente tra i generi diviene il compito trasversale di tutti i settori della politica e del lavoro, andando ben oltre la politica femminile delle donne o gli interessi di singole istituzioni femminili).

### OBIETTIVI

- Sostenere costantemente il raccordo tra le politiche di genere e altri strumenti di pianificazione locale (Pianificazione strategica, Modelli per la *Smart City*, PdZ, ecc.)
- Considerare l’approccio di genere nelle Politiche Sociali come azione di sistema in ogni fase del processo; in particolare:
  - come chiave di lettura dei bisogni emergenti
  - nella fase di programmazione degli interventi
  - nella fase di monitoraggio e valutazione dell’adeguatezza delle risposte

### AZIONI

- Tenere conto del *mainstreaming* di genere allorché vengono esaminate politiche che riguardano i mondi vitali della donna (famiglia, lavoro, formazione,

ambiente, ecc.)

- Prestare attenzione all'infanzia e all'adolescenza e realizzare, in tale prospettiva, città strutture e infrastrutture rispondenti ai bisogni dei minori
- Prevedere la presenza della Consulta Femminile nei diversi momenti di costruzione ed elaborazione degli strumenti di pianificazione locale

## **SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI**

 **Ufficio del Segretario Generale**

 **Settore 1** - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

 **Settori:** Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative asili nido

## **AREA 6 – Bilancio di genere**

I bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, ma costituiscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche.

Il *Bilancio di genere* è un importante strumento che in concreto permette di passare dagli enunciati ai fatti e che, applicando il principio di *gender mainstreaming* nelle scelte amministrative, evidenzia l'impatto delle politiche economiche su donne e uomini.

Si basa su un presupposto incontrovertibile: nessuna decisione di politica economica si può definire neutrale rispetto al genere, in quanto sono differenti i bisogni espressi da donne e uomini nella Società, come sono diversi i ruoli rivestiti da donne e uomini nell'ambito del sistema economico locale.

Le strategie che connotano il *gender mainstreaming* ed il *gender budget* sono finalizzate a perseguire nelle politiche pubbliche i principi di equità, efficienza e trasparenza.

E' opportuno rilevare che politiche apparentemente neutre (come ad oggi sono state considerate le politiche di bilancio) hanno poi ricadute diverse su donne e uomini: se non viene valutata in via preliminare la specificità differenziale sia delle entrate che delle uscite in settori importanti (istruzione, salute, trasporti, interventi per il sociale e l'occupazione, distribuzione del tempo di lavoro/tempo di cura, disponibilità delle risorse materiali e immateriali e relativa accessibilità, ecc.), la conseguente applicazione delle politiche difficilmente potrà mantenersi su un piano di equità.

Preme sottolineare in questa sede che tener conto della prospettiva di *gender budgeting* nell'amministrazione delle politiche pubbliche non comporta la stesura di un bilancio separato per la definizione degli interventi e delle azioni a favore di un genere: non si chiede di produrre bilanci separati per donne e uomini.

Il 'gender budgeting' persegue l'obiettivo di ridurre le inegualanze socioeconomiche tra donne e uomini attraverso l'utilizzo di un metodo diversificato e complesso che deve prevedere aree, metodi, azioni e misure precise.

In tale prospettiva non è da sottovalutare, per l'individuazione delle corrispondenti linee-guida (interpretative ed operative), l'utilizzo di un approccio *bottom-up* che nell'elaborazione delle politiche faccia leva sulla sostanziale partecipazione e sul pieno coinvolgimento delle donne.

In questa sede sembra opportuno fare riferimento, seppure sinteticamente, ad alcune misure considerate appropriate:

- ✓ La valutazione disaggregata per genere delle priorità di bilancio e dell'erogazione dei servizi pubblici
- ✓ L'analisi disaggregata per genere della distribuzione di benefici della spesa
- ✓ La valutazione in base al genere delle spese per le diverse politiche di settore all'interno del bilancio
- ✓ L'analisi complessiva del bilancio secondo la prospettiva di genere, valutando come la spesa pubblica totale e settoriale risponda alla necessità di ridurre le disuguaglianze tra i generi
- ✓ L'integrazione della prospettiva di genere nella definizione delle politiche economiche e per l'occupazione di medio e lungo periodo
- ✓ L'analisi dell'impatto degli interventi di spesa pubblica sull'uso del tempo.

Si tratta, in definitiva, di considerare le ricadute delle politiche economiche e di bilancio sui generi non semplicemente in termini monetari, ma in particolare in termini di qualità della vita, nel quadro complessivo della dimensione della responsabilità nella rendicontazione (*accountability*) da parte di chi ha il compito di amministrare le politiche pubbliche.

L'orientamento al *gender budgeting* nella P.A. è, d'altra parte, coerente con gli intenti che in varie sedi sembrano trasparire dall'impegno per l'elaborazione del Bilancio Sociale, strumento privilegiato per un'Amministrazione Pubblica che voglia razionalizzare le risorse in funzione di interventi di qualità.

## **OBIETTIVI**

- Affermare il principio della *non neutralità* delle politiche economiche rispetto al

genere

- Tenere conto della *Proposta di risoluzione del Parlamento Europeo sul gender budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere* [2002/2198 (INI)]
- Considerare quanto previsto dalle Risoluzioni del Parlamento Europeo successive al 2002, con particolare riferimento all'ampio documento approvato il 9 giugno 2015 a Strasburgo riguardante *La strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini dopo il 2015*

## AZIONI

- Analizzare e monitorare l'impatto delle politiche di riforma economica e macroeconomica su donne e uomini, individuando le più adeguate strategie correttive
- Redigere il *Bilancio di genere*

## **SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI**

- **Ufficio del Segretario Generale**
- **Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane**
- **Settore 2 - Gestione servizi contabili e finanziari**

## **AREA 7 – *Contrasto alla violenza di genere e ai comportamenti lesivi della dignità della persona***

L’area include tutte le forme di prevaricazione messe in atto nei confronti di ogni persona, sia questa una donna o un uomo, specialmente se in condizioni di vulnerabilità fisica e/o psicologica (donne, minori, anziani, disabili, ...). I comportamenti che ne sono espressione sono da stigmatizzare e contrastare con adeguati interventi che mirino alla promozione della cultura della convivenza civile. Particolare attenzione si vuole dare in questa sede al fenomeno della violenza sulle donne, la cui drammatica attualità ne evidenzia con forza la matrice multidimensionale, riguardando aspetti non solo relativi alla sicurezza, ma anche di carattere relazionale, psicologico, sociale, giuridico, economico, politico, culturale.

L’orientamento operativo ha ispirato da sempre le attività che nel tempo la Consulta Femminile ha posto in essere in merito alla violenza di genere, nella convinzione comunque che anche gli interventi non specifici, nella misura in cui mirano ad accrescere nella donna la consapevolezza del proprio valore, a sostenerne l’empowerment e l’autostima, configurano i presupposti per una efficace prevenzione e un contrasto significativo ad ogni forma di prevaricazione e violenza.

Si è considerato come dato dimostrato dalle ricerche di settore che la violenza sulle donne ha un carattere strutturale, avendo origine dalla ‘struttura di genere’ delle nostre società, dalla definizione e ridefinizione dei ruoli e dei rapporti tra i ruoli, dalla costruzione della soggettività e dell’intersoggettività, dal rapporto tra sfera privata e sfera pubblica.

Gli interventi sono stati così configurati:

### **OBIETTIVO GENERALE**

Promuovere la consapevolezza che la violenza sulle donne ha una sua specificità, non assimilabile semplicisticamente e genericamente al concetto di ‘violenza’, per cui richiede attenti parametri di valutazione e, in relazione a questi, l’individuazione di adeguati interventi da pensare e attuare con una visione globale e integrata

### **OBIETTIVI SPECIFICI**

- Affermare il principio che ogni **forma** di prevaricazione (fisica, psicologica, sociale) non è compatibile con il senso della convivenza civile
- Contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali
- Considerare la violenza sulla donna, in tutte le diverse forme (fisica, sessuale, psicologica), come grave offesa alla dignità della persona Informare e sensibilizzare la collettività sulla ‘multidimensionalità del fenomeno violenza sulle donne’
- Sviluppare il ‘senso di comunità’ attraverso la condivisione delle ‘buone prassi’
- Rilevare ‘punti di forza’ e ‘criticità’ nel territorio
- Stimolare e sostenere alleanze e collaborazioni nella realizzazione di azioni a contrasto della violenza di genere (Organi Istituzionali, Media, Organismi associativi, ecc.)

### **AZIONI**

- Formare, nell’ambito della Consulta, un Gruppo di Lavoro Permanente con funzione di osservatorio e monitoraggio nel territorio del fenomeno della violenza di genere, di concerto con gli Organismi istituzionali e associativi del territorio

- Organizzare con una certa periodicità eventi pubblici per comunicare e commentare i dati sulla violenza di genere rilevati dal suddetto osservatorio
- Elaborare, anche in collaborazione con altre Istituzioni del territorio, piani di analisi dei comportamenti lesivi della dignità della persona, con particolare riferimento al fenomeno della violenza sulle donne e sui minori, tenendo conto di quanto enunciato dai documenti UE in merito agli interventi da attuare in materia di pari opportunità e rispetto della persona; in particolare:
  - Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla Strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015 (2014/2152(INI))
  - Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (2011/C 155/02)
  - Sollecitare precise direttive mirate a sanzionare l'uso improprio dell'immagine femminile nella pubblicità e nei media, mettendo l'accento anche sull'analisi e la valorizzazione del 'linguaggio di genere'
  - Promuovere la realizzazione di piani di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, con il coinvolgimento degli Istituti scolastici di ogni ordine e grado, aventi come destinatari famiglie, centri di aggregazione, gruppi, l'ampio ambito sociale
  - Promuovere percorsi formativi di sensibilizzazione sulle tematiche della parità di genere rivolti ai docenti di scuola dell'infanzia per iniziare un percorso di consapevolezza fin da quando i bambini sono piccoli; i percorsi delle scuole devono far parte del PTOF (Piano Triennale Offerta Formativa) di ogni istituto, come prevede la L.107/2015. L'attenzione, rivolta anche ai Licei Pedagogici, deve prevedere percorsi formativi per gli studenti/studentesse sulla parità di genere.
  - Collaborare con le équipes degli Istituti Scolastici per quanto previsto dal 'Piano Nazionale di Educazione al rispetto', recentemente emanato dal MIUR, 'finalizzato a promuovere nelle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado un insieme di azioni educative e formative volte ad assicurare l'acquisizione e lo sviluppo di competenze trasversali, sociali e civiche, che rientrano nel più ampio concetto di educazione alla cittadinanza attiva e globale. L'impianto complessivo del Piano è ispirato ai principi espressi dall'art. 3 della Carta Costituzionale. Il Piano mira a promuovere azioni specifiche per un uso consapevole del linguaggio e per la diffusione della cultura del rispetto, con l'obiettivo di arrivare a un reale superamento delle disuguaglianze e dei pregiudizi, coinvolgendo le studentesse e gli studenti, le docenti e i docenti, le famiglie'
  - Incoraggiare, specialmente nei giovani, le spinte all'innovazione creativa nella individuazione di 'adeguati linguaggi' per diffondere il valore della non violenza
  - Sensibilizzare i Dirigenti scolastici per fare del 25 novembre una giornata di riflessione in ambito scolastico (anche solo una o due ore nell'arco della giornata)
  - Attivare lo Sportello Ascolto Donna, già deliberato e non ancora attivato, dotandolo adeguatamente di quanto necessario per l'operatività ed il rispetto della privacy
  - Incrementare il Centro Antiviolenza di Ragusa esistente, ma poco conosciuto
  - Dare visibilità operativa al CUG (Comitato Unico di Garanzia) attivato presso l'Amministrazione
  - Istituire uno Sportello Ascolto per maltrattanti, presente ormai in molte città del territorio nazionale, compresa la Regione Sicilia
  - Collaborare per la partecipazione a progetti locali, regionali, nazionali ed europei

 **Settore 1** - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

 **Settore:** Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative, asili nido

TUTTI I SETTORI per le azioni complementari

## **AREA 8 – Comunicazione e diffusione buone prassi**

E' opportuno che le azioni previste nel contesto delle aree di questo Piano, ancorché attuate, siano oggetto di diffusione per consentire che ne scaturiscano buone prassi per la promozione e il sostegno di adeguate politiche di genere che possano configurarsi come modello politico virtuoso per l'affermazione dei diritti di pari opportunità per donne e uomini, nella prospettiva del miglioramento della qualità della vita dei componenti tutti della collettività.

### **OBIETTIVI**

- Considerare ‘obiettivo strategico’ la diffusione delle azioni positive attuate, al fine di sostenere la crescita sociale e culturale della collettività

### **AZIONI**

- Assegnare uno spazio dedicato alle politiche di genere nel sito web del Comune
- **Curare la pubblicazione periodica di un ‘Bollettino di informazione’ sulle politiche di genere** da distribuire nei luoghi di aggregazione
- Creare una rete collaborativa con gli Organismi femminili del territorio

### **SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI**

 Ufficio del Segretario Generale

 Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

 Gestione Servizi informatici - Ufficio Stampa

\*\*\*\*

### **RISORSE E METODOLOGIE**

Per quanto previsto dal presente Piano si richiede l'utilizzo di due tipologie di risorse:

- *Professionali ed organizzative* dell'Ente, per quelle azioni concretizzabili *in house* sulla base di scelte politico-gestionali e amministrative riconducibili a funzioni e compiti di Settori e Servizi dell'Ente stesso, prevedendone anche la presa in carico all'interno della definizione dei documenti di pianificazione e programmazione
- *Economiche*, per quelle azioni la cui realizzazione (per la complessità dei modelli operativi, la proiezione nel territorio, il coinvolgimento di partner esterni, ....) preveda, oltreché il supporto delle *risorse professionali e organizzative* prima citate, anche la definizione di un budget che supera la routinaria gestione amministrativa dell'Ente; in tal caso, previa analisi e valutazione della fattibilità a cura del Settore 2 (Gestione e sviluppo delle Risorse Umane), in collaborazione con il CUG e/o con la Consulta Femminile, ci si avvarrà delle opportunità offerte dai bandi per progetti di settore ai diversi livelli (FSE, FESR, Dipartimento PP.OO. della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ecc.).

Sono da privilegiare le metodologie di tipo progettuale e sperimentale, compresa la ricerca- intervento, le cui azioni e i relativi strumenti consentono di attivare rapporti

diretti con i destinatari.

## **TEMPI DI REALIZZAZIONE E MONITORAGGIO**

Compatibilmente con le risorse disponibili, si ritiene opportuno nel triennio porre le basi per la ‘messa a regime’ delle azioni previste per ciascun’area, ritenendo tale obiettivo un significativo indicatore dell’impegno dell’Ente nella direzione della crescita civile e culturale orientata al rispetto della persona, coerentemente con quanto suggerito dalle normative citate.

Pertanto, i ‘tempi di realizzazione’ sono strettamente correlati con i ‘tempi di monitoraggio’, così definiti:

- ✓ Monitoraggio in itinere, alla fine del 1° e del 2° anno, utilizzando adeguati strumenti di verifica (ad es., schede, questionari, ...), al fine di valutare l’adeguatezza degli interventi e la congruenza con il piano operativo generale e, se necessario, introdurre correttivi e migliorare la qualità delle azioni
- ✓ Verifica finale, alla fine del triennio, per definire le coordinate del Piano successivo

In tale prospettiva, inoltre, nel periodo di validità del presente piano saranno raccolti a cura del Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane, in collaborazione con il CUG e/o con la Consulta Femminile dell’Ente, pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale a decorrere dalla data di approvazione e pubblicazione.  
Il piano è pubblicato sul sito web istituzionale.

**NOTA: La Consulta Femminile dà la propria disponibilità a collaborare per la realizzazione delle azioni proposte, con l’auspicio che si mettano a disposizione da parte dell’Ente le risorse necessarie.**

LA PRESIDENTE C.F.  
Prof. Giuseppina Pavone



