



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 123 del 11 LUG. 2019

OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2019/2021

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemiladiciannove il giorno UNDICI del mese di LUGLIO,
alle ore 14,15, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario
Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le L.L.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

SEGRETARIO GENERALE

Servizio "Trasparenza e U.R.P."

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2019/2021

PREMESSO

CHE nell'ordinamento dell'Unione Europea, ove il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari per la costruzione dell'Europa e della sua identità, le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne;

CHE in ossequio alla normativa di cui al Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono procedere ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

DATO ATTO che la pianificazione delle Azioni Positive rappresenta, per la Città Metropolitana di Messina, diverse, quanto sostanziali, opportunità di:

- delineare un percorso di crescita, diretto a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente;
- definire azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo;
- favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- consentire alle risorse umane una resa efficiente delle proprie performance;

DEFINITO che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emessa di concerto tra il Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. ed il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche indicando, nello stesso tempo, come sia importante il ruolo che le stesse amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la Determina del Segretario Generale n. 1354, del 21/12/2017, di *"Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art.57 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183"*;

VISTO il Decreto Sindacale n. 84, del 04/04/2018 di *Preso d'atto "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

PRESO ATTO che al fine di predisporre il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 è stata avviata l'istruttoria con l'acquisizione, dal competente Servizio Trasparenza e URP – Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione", dei dati per poter individuare possibili Linee d'Azione su cui costruire la programmazione di un percorso ispirato alle politiche di parità e pari opportunità prevedendo misure atte a promuovere e/o potenziare iniziative finalizzate alla prevenzione ed eliminazione di eventuali fattori di discriminazione diretta o indiretta con adeguate azioni positive;

ACQUISITE agli atti le note di riscontro: AF2877/19, del 02/05/2019, del Servizio "Prevenzione e coordinamento attività Datore di lavoro"; prot. n.457/GGP, del 06/05/2019, del Servizio "Gestione Giuridica del Personale" nonché la mail del 30/05/2019; la comunicazione dell'Ufficio "Piano Formativo, Laboratorio di Ricerca e Innovazione" - Servizio "Controllo della Performance" con e-mail del 02/05/2019; la nota n.14/CUG, del 14/05/2019 del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente riguardo le *"Proposte per il Piano delle Azioni Positive della Città Metropolitana per il triennio 2019/2021"*;

VISTO che il Comitato Unico di Garanzia ha individuato quattro linee di azione prioritarie, nell'ambito delle quali possono essere collocate le singole azioni positive:

1. Informazione,
2. Formazione;
3. Benessere Organizzativo;
4. Pari Opportunità.

CHE la proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021, allegata alla presente decretazione per farne parte integrante sostanziale, è stata trasmessa per l'ottenimento dei rispettivi pareri al C.U.G. nonché alla Consigliera di Parità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006;

VISTA la nota di riscontro, prot. n.20/CUG del 17/06/2019, con cui la Presidente dell'organismo comunica che *"il CUG eserciterà il compito di verificare i risultati delle Azioni adottate per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno e di pieno rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo..."*;

VISTO il regolare parere favorevole sul PAP Triennale 2019/2021 dalla Consigliera provinciale di Parità trasmesso con nota prot. n. 48 del 03/07/2019;

EVIDENZIATO CHE le azioni positive inserite nel Piano rappresentano un graduale approccio all'interno di un processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera;

CHE il Piano di Azioni Positive ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo e che le azioni positive in esso descritte verranno attuate nel periodo di validità dello stesso.

Visto il D. lgs. 267/00;

Visto il D. lgs. 165/01;

Visto il D. lgs. 198/06;

Visto il Regolamento di "Organizzazione degli Uffici e dei Servizi";

Visto lo Statuto provinciale;

Si propone che il Sindaco Metropolitan

DECRETI

APPROVARE il Piano triennale delle Azioni Positive 2019/2021 come parte integrante sostanziale della presente decretazione;

TRASMETTERE il presente decreto:

- alla Consigliera di Parità;
- al Comitato Unico di Garanzia;
- alle OO.SS. e alla RSU aziendale.

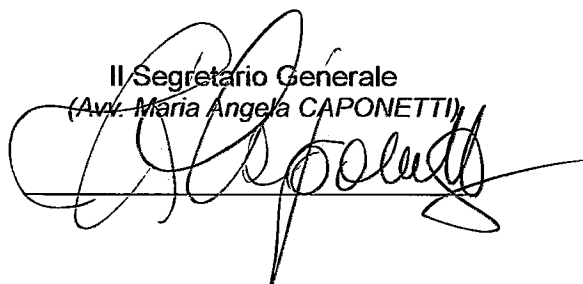
DARE ATTO che l'adozione del presente atto non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente;

PREVEDERE il che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche a seguito di eventuali osservazioni

Il Responsabile del Servizio
(Sebastiano DE SALVO)



Il Segretario Generale
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)



SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Piano Triennale Azioni Positive 2019/2021

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

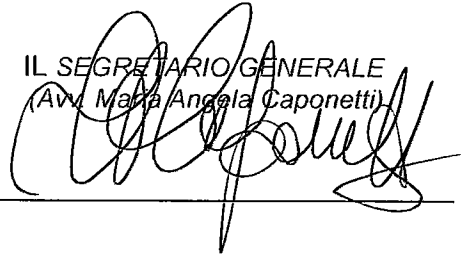
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

Favorevole

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 11.07.2019

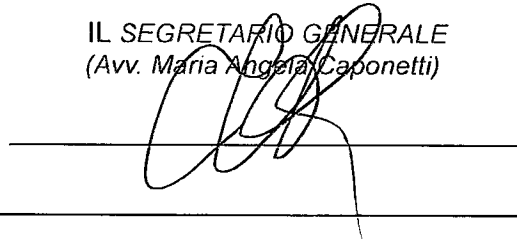
IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)



Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi 11.07.19

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi _____

IL RAGIONIERE GENERALE

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

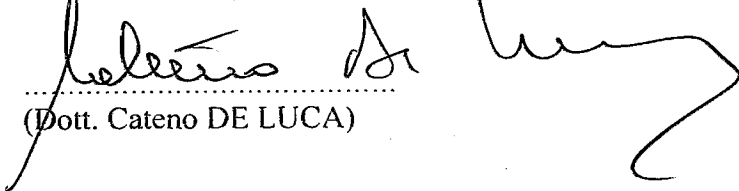
Addi _____

IL RAGIONIERE GENERALE

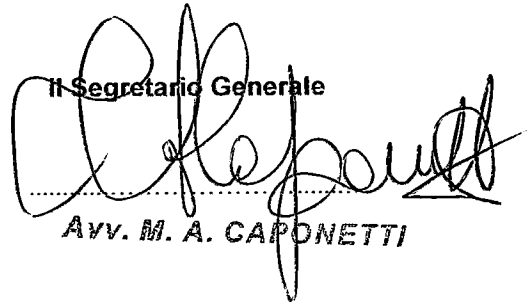
Decreto Sindacale n. 123 del 11 LUG. 2019
Oggetto: Piano triennale azioni positive 2019/2021

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
Avv. M. A. CAPONETTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale,

CERTIFICA

Che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo on-line dell'Ente il 12 LUG. 2019 e per
quindici giorni consecutivi e che contro lo stesso non sono stati prodotti, all'Ufficio preposto, reclami,
opposizioni o richieste di controllo.

Messina, 30 LUG. 2019



IL SEGRETARIO GENERALE


.....
Avv. M. A. CAPONETTI

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



Città Metropolitana di Messina

Segretario Generale

Servizio "Trasparenza e U.R.P."

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019/2021



Sommario

Premessa	3
Riferimenti alla normativa.....	5
Schema attuali riferimenti normativi in materia	8
Azioni positive della Città Metropolitana di Messina	10
Finalità del Piano delle Azioni Positive	10
Obiettivi generali del PAP	11
Analisi delle risorse umane dell'Ente	12
Personale a Tempo Indeterminato	13
Categoria A	13
Categoria B	14
Categoria C	15
Categoria D	16
Titolari di Posizioni Organizzative	17
Dirigenza	18
Totale Personale a Tempo Indeterminato	19
Personale a Tempo Determinato	20
Categoria A	20
Categoria B	21
Categoria C	22
Categoria D	23
Totale Personale a Tempo Determinato	24
Totale Personale in Servizio	25
Obiettivi specifici del PAP.....	32
Benessere Organizzativo	33
Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita	35
Pari opportunità	35
Comitato Unico di Garanzia	36
Comunicazione - Informazione.....	37
Aggiornamento e Monitoraggio.....	39
Le risorse dedicate	40
Considerazioni conclusive	41

Premessa

Nell'ordinamento dell'Unione Europea, ove il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari per la costruzione dell'Europa e della sua identità, le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

I Piani triennali delle Azioni Positive, documenti programmatici che individuano obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche amministrazioni, si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000.

L'articolo 7, comma 5, del summenzionato decreto legislativo dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le politiche di pari opportunità hanno spesso avuto un ruolo di anticipazione e, grazie a questo, hanno saputo più di altre intercettare e interpretare alcune delle più significative trasformazioni sociali avvenute a livello soggettivo e collettivo.

Si pensi al riguardo:

- ✓ ai mutamenti demografici, dove l'aumento della speranza di vita richiede alle persone una diversa pianificazione delle proprie varie attività non più centrate esclusivamente su quelle lavorative;
- ✓ alle instabilità familiari, che chiedono alle persone di saper integrare aspetti di autonomia delle scelte e di interdipendenza delle risorse e delle strategie di vita;
- ✓ ai cambiamenti nel lavoro, con il progressivo superamento dell'immagine della persona adulta e completa solo se integrata in un'unica esperienza lavorativa e con l'emergere della flessibilità come domanda non solo di parte aziendale ma come esigenza di qualità e di equilibrio delle persone;
- ✓ alla diffusa consapevolezza che l'eguaglianza fra le persone è una componente di qualità del lavoro;

- ✓ alla capacità delle Amministrazioni pubbliche di adottare bilanci di genere per analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari;
- ✓ al riconoscimento della necessità di abbattere, sin dalla più tenera età, gli stereotipi relativi al genere;
- ✓ alle esigenze di ricomposizione dei tempi di vita, che richiedono il superamento delle dicotomie fra pubblico e privato.

Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, lo strumento della pianificazione delle azioni positive si prefigge il porre in essere di misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e del lavoro, favorendo, tra l'altro, ove sussista, il riequilibrio del divario fra generi attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

*“Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell’ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all’incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e, ancor più, nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della mission e per il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo”.*¹

Con il presente documento la Città Metropolitana di Messina giunge alla definizione formale del Piano di Azioni Positive, di durata triennale, elaborato in ottemperanza ai riferimenti normativi nazionali e comunitari.

¹ Delibera n. 22/2011 della CIVIT.

Riferimenti alla normativa

La legge italiana, accogliendo le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria (Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984) sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, riconosce e garantisce il sostegno alle *“Azioni positive”* intendendo, con tale espressione, tutte quelle iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

La normativa in materia di pari opportunità è stata sistematizzata con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246”*, che all’art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) recita² *“[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] 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. Detti piani, 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'art. 42, comma 2, lettera d),³ favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”⁴.*

² *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”* che recepisce la direttiva europea n. 54/2006/Ce, già modificato ed integrato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (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 e impiego (rifusione)).

³ *“Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”.*

⁴ *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.*

Sul Piano triennale si è espressa anche la direttiva del 23 maggio 2007⁵ dettagliando ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specificando gli ambiti di azione su cui intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

A tali "elementi di base" giuridici, inoltre, si sono accostati, per via interpretativa, ulteriori contenuti normativi che, avendo accresciuto i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, vanno tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale di Azioni Positive.

In tal senso diventa necessario evidenziare il dettato dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 così come modificato dalla legge n. 183/2010⁶: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

La norma, pertanto, rende chiari ulteriori ambiti di possibili discriminazioni, in aggiunta a quella di genere, ed evidenzia nuovi profili, meno immediati, in cui le stesse potrebbero svilupparsi.

Considerevole importanza riveste inoltre il dettato normativo di cui all'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, ove si prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG).

⁵ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*

⁶ Collegato Lavoro *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*.

In particolare, all'interno degli Enti interessati, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei Piani triennali delle Azioni Positive devono essere gli organi di vertice che dovranno avvalersi di un fondamentale ruolo propositivo riconosciuto, in questo senso, ai C.U.G.⁷

Infine, il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5⁸ consolida il principio antidiscriminatorio di genere ampliandolo ed estendendolo, a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione accompagnandolo con sanzioni più severe.

Una maggiore attenzione viene posta alle funzioni deterrenti contenute nelle nuove sanzioni amministrative per la violazione ai divieti di discriminazione in materia di formazione, accesso al lavoro e trattamento retributivo.

Il suddetto Decreto Legislativo attribuisce alla contrattazione collettiva un ruolo determinante nel prevedere, all'interno dei contratti, misure specifiche di prevenzione e contrasto alle discriminazioni in tutte le sue manifestazioni.

⁷ Si veda la Direttiva emanata di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011 (pubblicata sulla G.U. 134 dell'11.06.2011) avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" al punto 3.2.

⁸ "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 e impiego"

Schema attuali riferimenti normativi in materia

<p>RACCOMANDAZIONE 84/635/CEE DEL CONSIGLIO EUROPEO DEL 13 DICEMBRE 1984</p>	<p>Promozione di azioni positive a favore delle donne, dirette ad eliminare e compensare gli effetti negativi prodotti dalla divisione sociale di ruoli tra i sessi.</p>
<p>DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246"</p>	<p>Art. 48: le pubbliche amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Detti piani, inoltre, favoriscono "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi".</p>
<p>DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 (COME MODIFICATO DALL'ART. 21 DELLA LEGGE N. 183/2010)</p>	<p>Art. 7, comma 1: "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"; Art. 57, comma 01: "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).</p>

<p>DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007 "MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE"</p>	<p>Chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni; specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.</p>
<p>D.LGS. 25 GENNAIO 2010 N. 5 "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 E IMPIEGO"</p>	<p>Modifica, ampliandolo e rafforzandolo, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs. 198/2006)</p>
<p>DIRETTIVA DEL 04.03.2011 (PUBBLICATA SULLA G.U. 134 DELL'11.06.2011) "LINEE GUIDA SULLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"</p>	<p>Punto 3.2: il CUG esercita compiti propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne</p>
<p>LEGGE N. 124 DEL 7 AGOSTO 2015</p>	<p>"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"</p>
<p>LEGGE N. 81 DEL 22 MAGGIO 2017</p>	<p>"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"</p>
<p>DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (N. 3/2017 IN MATERIA DI LAVORO AGILE)</p>	<p>Direttiva recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti</p>

Azioni positive della Città Metropolitana di Messina

La Città Metropolitana di Messina (istituita con la legge regionale n. 15 del 4 agosto 2015, modificata ed integrata dalla L.R. n.5 del 1/4/2016, sostituendo la soppressa Provincia Regionale) ha sostenuto nel tempo azioni di promozione delle pari opportunità come si evince da:

- ✓ l'istituzione di uno specifico Assessorato alle Pari Opportunità;
- ✓ la costituzione della Commissione provinciale per le Pari Opportunità;
- ✓ l'adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" divulgata in Italia nel 2009 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- ✓ la costituzione dell'Osservatorio provinciale Antidiscriminazioni, appartenente alla Rete Nazionale Antidiscriminazioni promossa dall'UNAR;
- ✓ la realizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione ed informazione sul superamento di stereotipi e pregiudizi e sulle discriminazioni dirette ed indirette;
- ✓ la relazione prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne";
- ✓ la costituzione dell'ufficio per il Benessere Organizzativo;
- ✓ la costituzione del CUG.

Finalità del Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) è un documento programmatico che segue una programmazione triennale e che prevede le "azioni" con cui si pongono obiettivi, risultati e tempi per la realizzazione di interventi mirati a riequilibrare situazioni di iniquità di condizioni e di rapporti, fra donne e uomini impiegati all'interno dell'Ente, e a garantire un ambiente di lavoro proteso al benessere psicologico e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano

la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno e di pieno rispetto della dignità umana e professionale del lavoratore.

Nel PAP possono essere indicate sintetiche informazioni sulla realtà organizzativa coinvolta dall'intervento e le potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento, individuando le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità come anche le risorse, umane e finanziarie, dedicate alla loro realizzazione.

Pertanto il presente PAP, che avrà durata triennale, si pone di conseguenza da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e la produzione di interventi concreti per la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale ed organizzativo complessivo, promuovendo un serio contrasto allo stress lavorativo.

Obiettivi generali del PAP

La pianificazione delle Azioni Positive rappresenta, per la Città Metropolitana di Messina, diverse quanto sostanziali opportunità per:

- ✓ delineare un percorso di crescita, diretto a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente;
- ✓ definire azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo;
- ✓ favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- ✓ consentire alle risorse umane una resa efficiente delle proprie performance.

Le azioni positive, inserite nel Piano, rappresentano un graduale approccio all'interno di un processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

Analisi delle risorse umane dell'Ente

L'avvio di una strutturata attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'esame di una serie di dati quantitativi sul personale.

Infatti, solo di seguito a tale analisi, sarà possibile progettare le azioni più appropriate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere "un'istantanea", un riferimento aggiornato della popolazione organizzativa dell'Ente al fine di fornire un quadro sulla distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili (forniti dal "Servizio Gestione Giuridica del Personale"), aggiornati al mese di settembre 2018, data che coincide con l'avvio dell'indagine per il "benessere organizzativo 2018" che ha consentito di rilevare le percezioni e i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

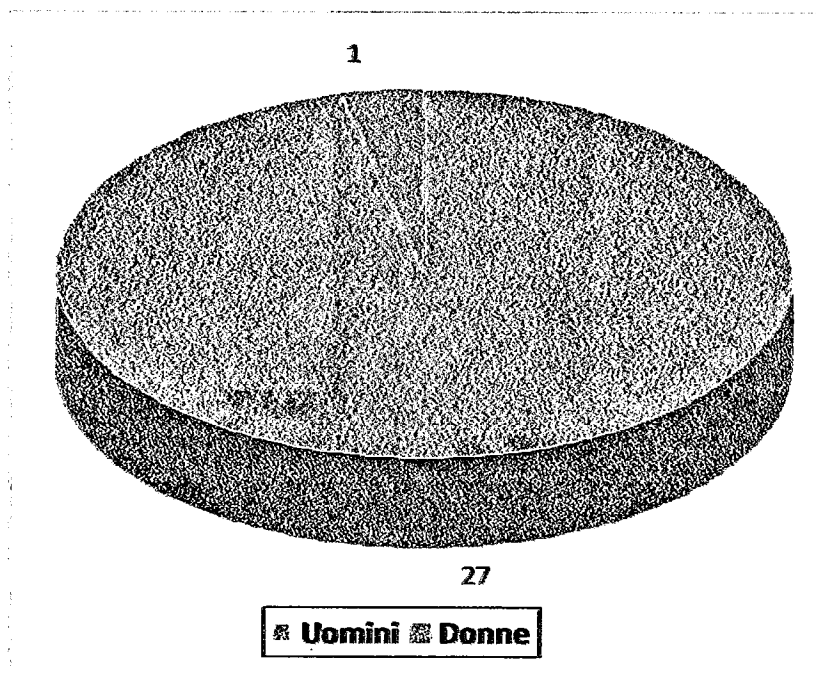
La popolazione complessiva dell'Ente, compreso il personale a tempo determinato, in tale periodo corrisponde a 846 unità, di cui 245 donne, pari al 28,96% del totale.

In particolare i dati disaggregati forniti per categoria, genere e fasce d'età sono specificati nelle tabelle che seguono.

Personale a Tempo Indeterminato

Categoria A

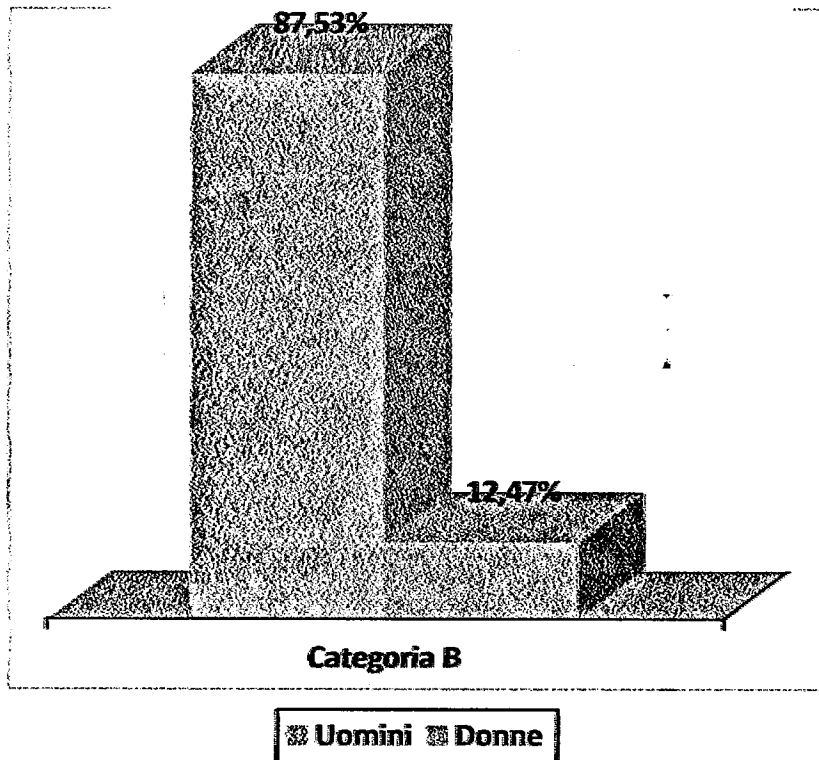
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	27	96,43%	1	3,57%	28
TOTALE	27		1		28



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Categoria B

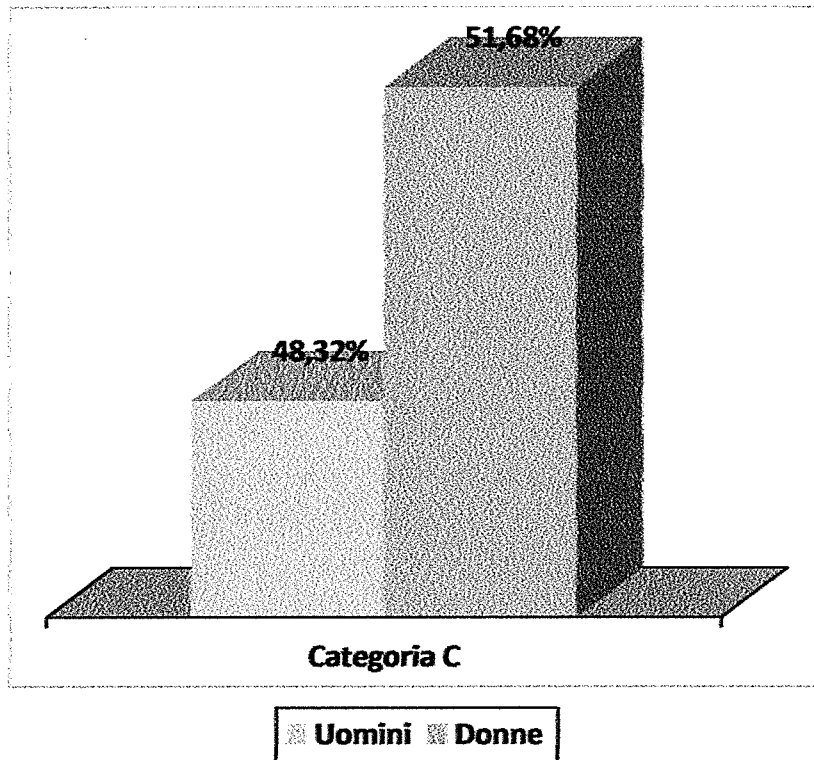
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	372	87,53%	53	12,47%	425
TOTALE	372		53		425



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Categoria C

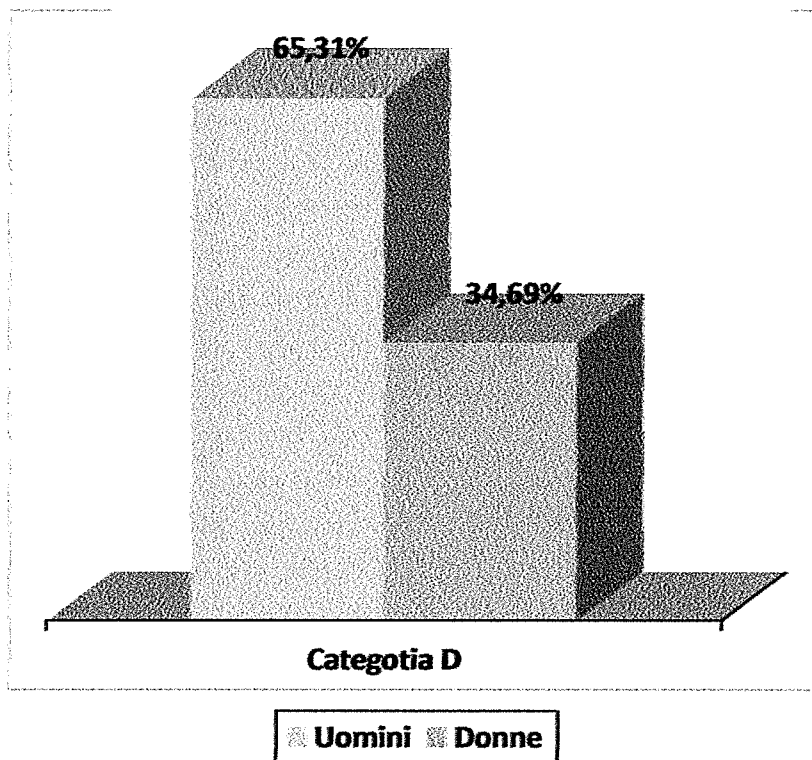
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	72	48,32%	77	51,68%	149
TOTALE	72		77		149



Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3.

Categoria D

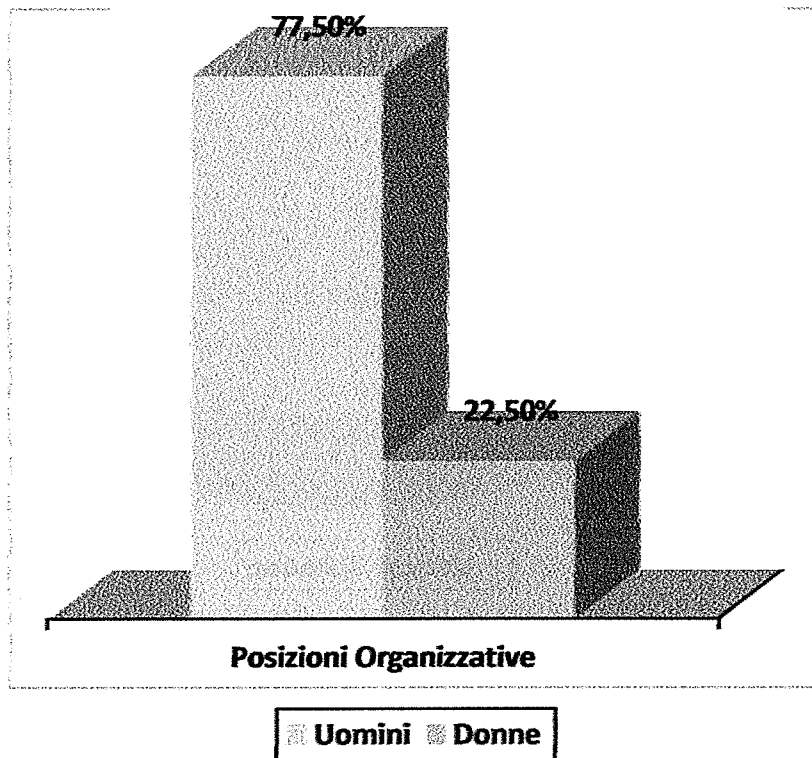
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	96	65,31%	51	34,69%	147
TOTALE	96		51		147



Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Titolari di Posizioni Organizzative

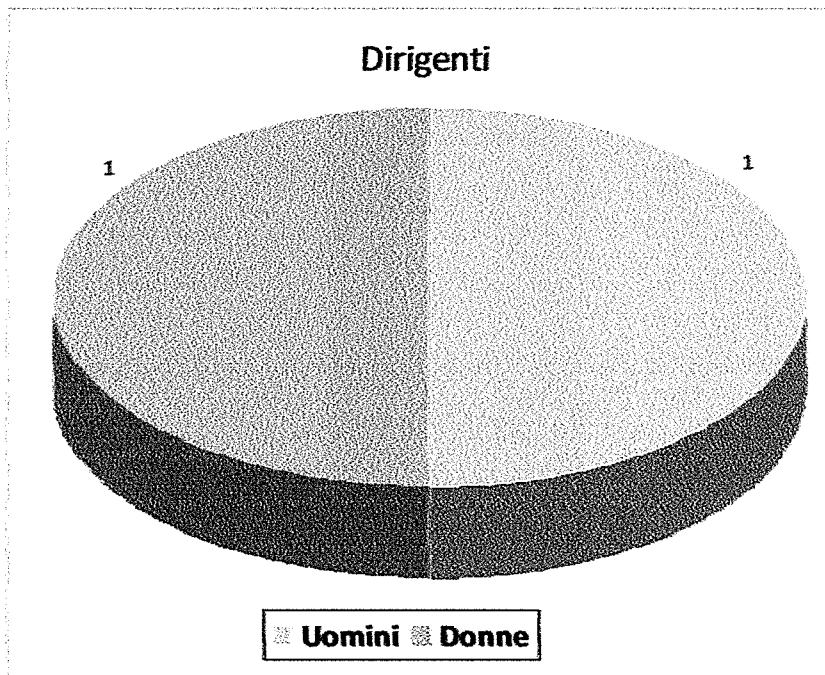
	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	31	77,50%	9	22,50%	40
TOTALE	31		9		40



Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Dirigenza

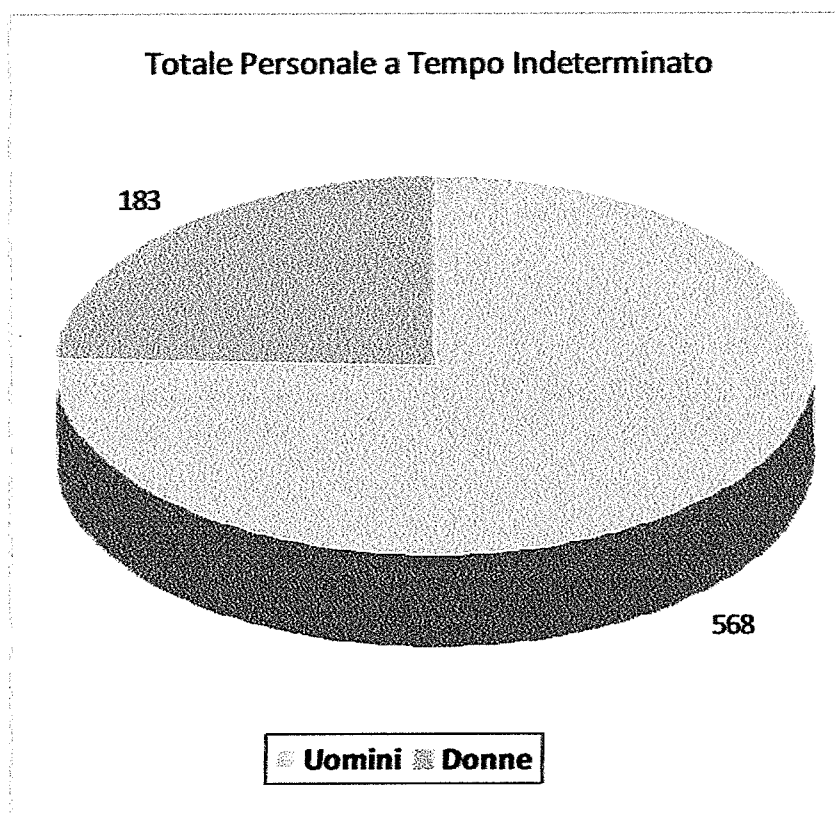
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTALE	1		1		2



Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Totale Personale a Tempo Indeterminato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	568	75,63%	183	24,37%	751
TOTALE	568		183		751

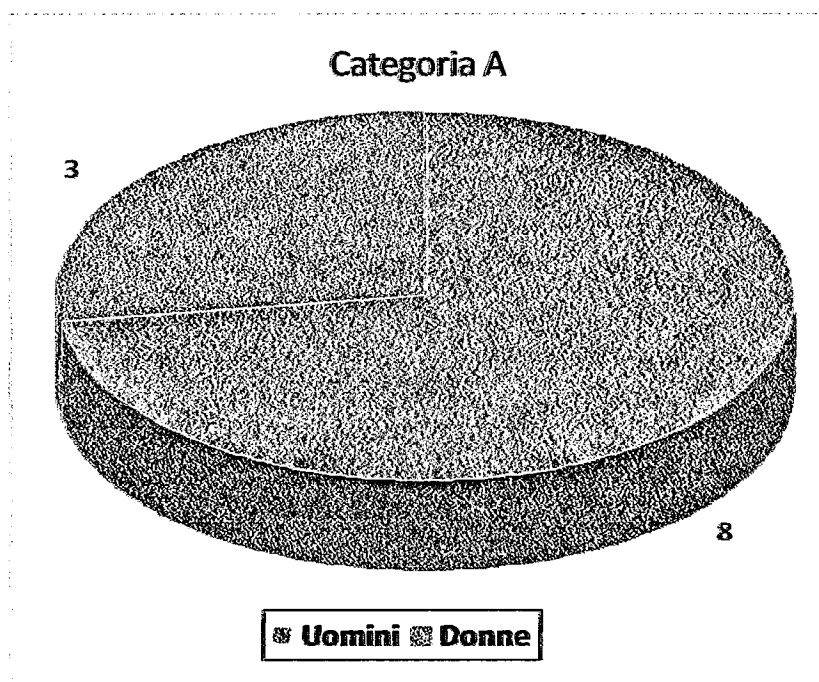


Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Personale a Tempo Determinato

Categoria A

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	8	72,73%	3	27,27%	11
TOTALE	8		3		11

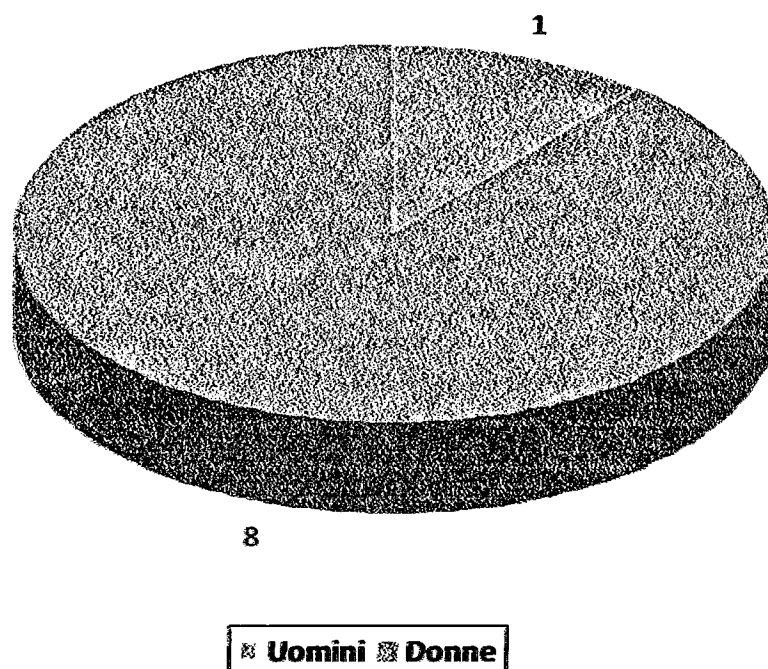


Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Categoria B

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	1	11,11%	8	88,89%	9
TOTALE	1		8		9

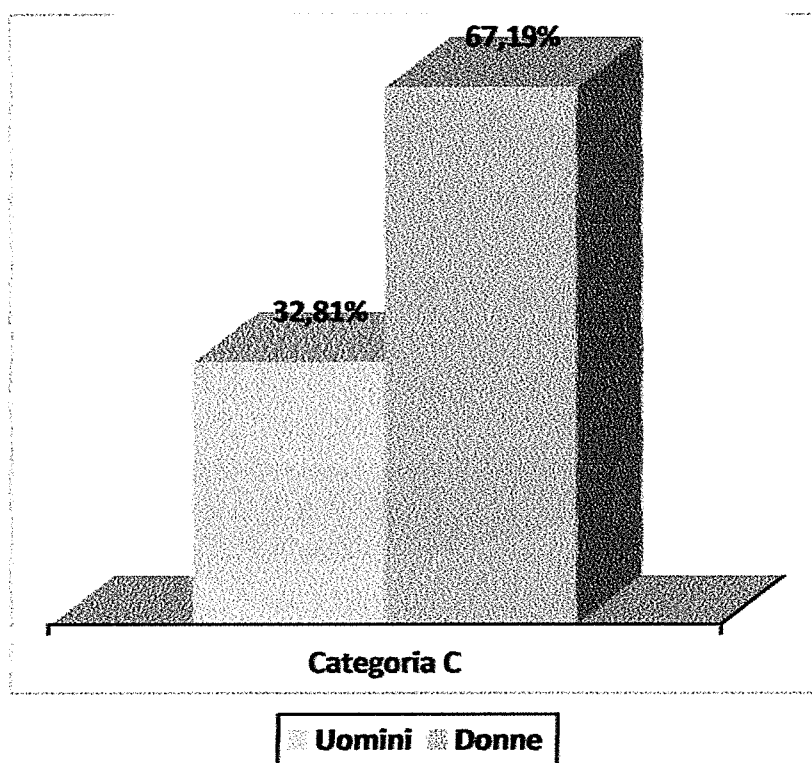
Categoria B



Il divario tra donne e uomini supera i 2/3.

Categoria C

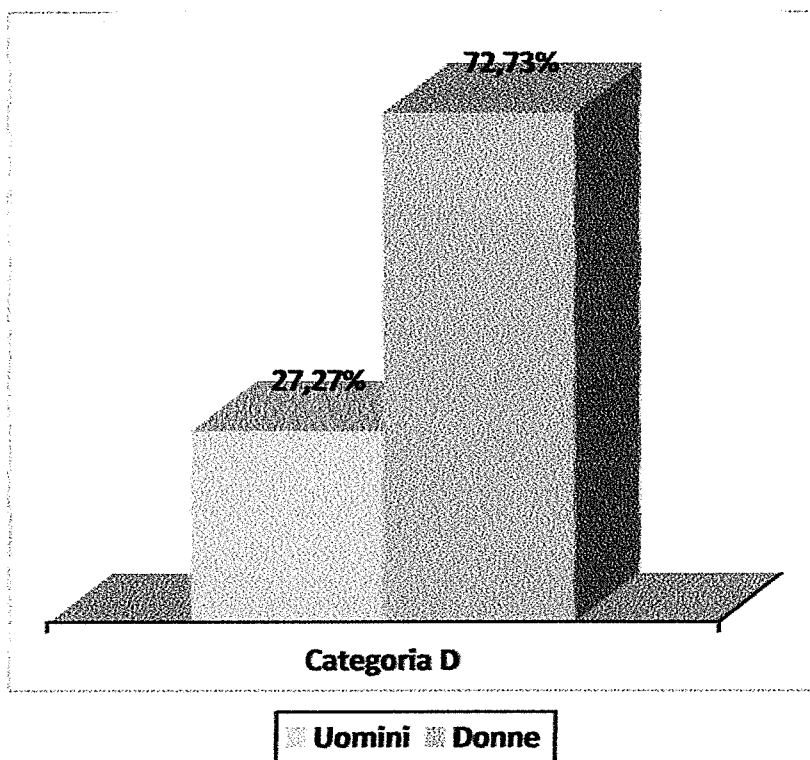
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	21	32,81%	43	67,19%	64
TOTALE	21		43		64



Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3.

Categoria D

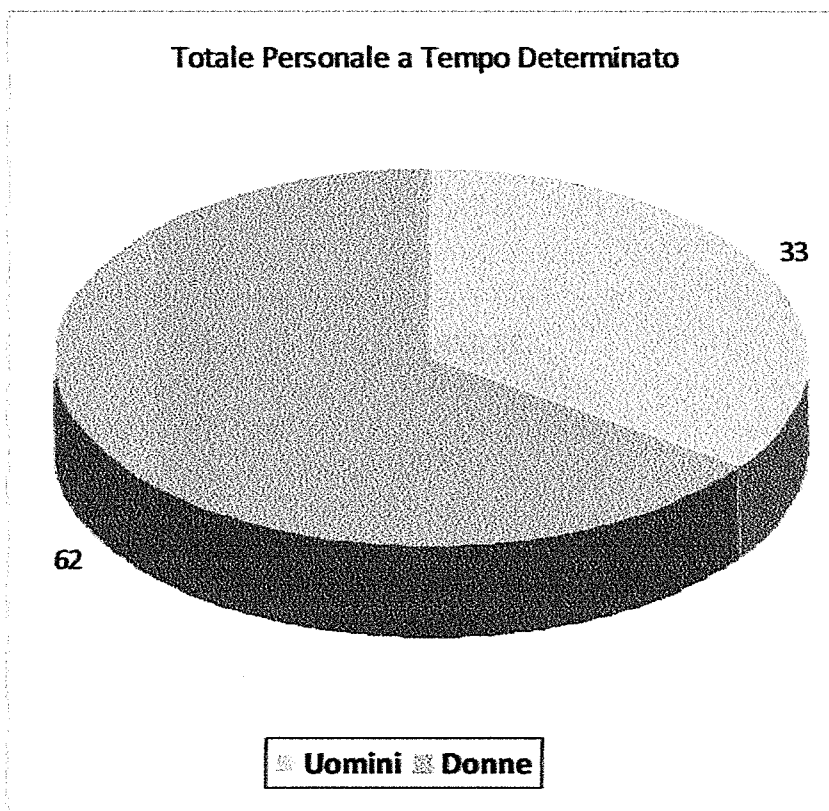
	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	3	27,27%	8	72,73%	11
TOTALE	3		8		11



Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3.

Totale Personale a Tempo Determinato

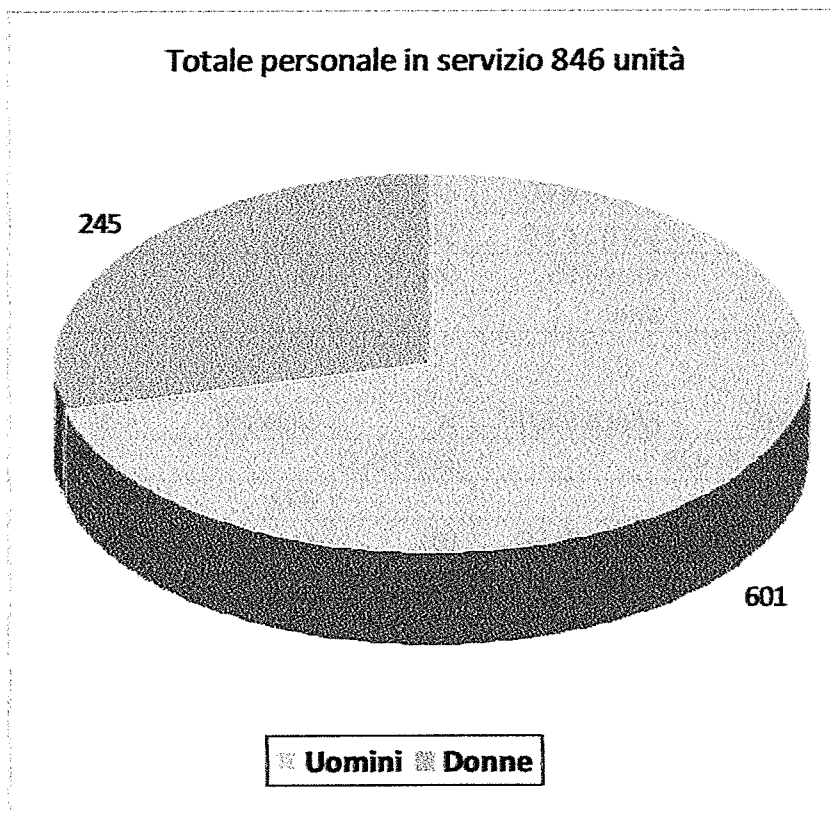
	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	33	34,74%	62	65,26%	95
TOTALE	33		62		95



Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3.

Totale Personale in Servizio

	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
T.I.	568	75,63%	183	24,37%	751
T.D.	33	34,74%	62	65,26%	95
TOTALE	601	71,04%	245	28,96%	846



Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER FASCE D'ETÀ NELLE CATEGORIE

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria D: 147			34,69% D	65,31% U		
CAT. D	51			96		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	9	tra 50 e 55	29,03%	22	70,97%	tra 50 e 55
	27	tra 56 e 60	45%	33	55%	tra 56 e 60
	14	tra 61 e 65	25,45%	41	74,55%	tra 61 e 65
	1	oltre i 65 anni	100%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria C: 149			51,68% D	48,32% U		
CAT. C	77			72		
	1	meno di 50 anni	33,33%	2	66,66%	meno di 50 anni
	30	tra 50 e 55	57,69%	22	42,31%	tra 50 e 55
	34	tra 56 e 60	48,57%	36	51,43%	tra 56 e 60
	12	tra 61 e 65	50%	12	50%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria B: 425			12,47% D	87,53% U		
CAT. B	53			372		
	0	meno di 50 anni	0%	4	100%	meno di 50 anni
	17	tra 50 e 55	19,54%	70	85,46%	tra 50 e 55
	22	tra 56 e 60	9,73%	204	90,27%	tra 56 e 60
	14	tra 61 e 65		93		tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	1	100%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria A: 28			3,57% D	96,43% U		
CAT. A	1			27		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	0	tra 50 e 55	0%	8	100%	tra 50 e 55
	1	tra 56 e 60	12,5%	7	87,5%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	12	100%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER FASCE D'ETÀ NELLE CATEGORIE

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria D: 11			72,73% D	27,27% U		
CAT. D	8			3		
	1	meno di 50 anni	100%	0	0%	meno di 50 anni
	7	tra 50 e 55	70%	3	30%	tra 50 e 55
	0	tra 56 e 60	0%	0	0%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria C: 64			67,19% D	32,81% U		
CAT. C	43			21		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	26	tra 50 e 55	57,78%	19	42,22%	tra 50 e 55
	17	tra 56 e 60	89,47%	2	10,53%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria B: 9			88,89% D	11,11% U		
CAT. B	8			1		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	4	tra 50 e 55	100%	0	0%	tra 50 e 55
	1	tra 56 e 60	20%	4	80%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETA'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETA'
TOTALE nella categoria A: 11			27,27% D	72,73% U		
CAT. A	3			8		
	0	meno di 50 anni	0%	5	100%	meno di 50 anni
	3	tra 50 e 55	50%	3	50%	tra 50 e 55
	0	tra 56 e 60	0%	0	0%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO: TOTALI PER GENERE NELLE FASCE D'ETÀ

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETÀ'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETÀ'
Totali	183			568		
7	1	meno di 50 anni	14,29%	6	87,71%	meno di 50 anni
179	57	tra 50 e 55	31,84%	122	68,16%	tra 50 e 55
364	84	tra 56 e 60	23,08%	280	76,92%	tra 56 e 60
199	40	tra 61 e 65	20,10%	159	79,90%	tra 61 e 65
2	1	oltre i 65 anni	50%	1	50%	oltre i 65 anni
TOTALI per Genere nelle fasce d'età su 751 unità			24,37% D	75,63% U		

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: TOTALI PER GENERE NELLE FASCE D'ETÀ

CATEGORIA	DONNE	FASCE D'ETÀ'	%	UOMINI	%	FASCE D'ETÀ'
Totali	62			33		
6	1	meno di 50 anni	16,67%	5	83,33%	meno di 50 anni
65	40	tra 50 e 55	61,54%	25	38,46%	tra 50 e 55
24	21	tra 56 e 60	87,5%	3	12,5%	tra 56 e 60
0	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
0	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni
TOTALI per Genere nelle fasce d'età su 95 unità			65,26% D	34,74% U		

Si rileva una significativa percentuale rispetto all'invecchiamento della popolazione dipendente e inoltre, dal confronto sul totale del personale rilevato per gli anni 2015 - 2016 - 2017 e 2018, emergono i seguenti dati, estrapolati dai rispettivi Piani della Performance dell'Ente:

2015 - totale del personale 1023 unità, di cui 926 t. ind. e 97 t. det. (all'1/1/2015);
2016 - totale del personale 953 unità, di cui 857 t. ind. e 96 t. det. (all'1/1/2016);
2017 - totale del personale 881 unità, di cui 785 t. ind. e 96 t. det. (all'1/1/2017);
2018 - totale del personale 867 unità, di cui 771 t. ind. e 96 t. det. (al 2/1/2018); totale del personale 840 unità, di cui 745 t. ind. e 95 t. det. (al 31/12/2018).

Dai dati emerge:

- la riduzione del personale dal 2015 al 2018 di n.183 unità (di cui n.181 a tempo determinato e n.2 a tempo indeterminato) che in percentuale, rispetto al totale delle unità, si esprime nel 17,89% mentre, nello specifico, riguardo al personale a tempo indeterminato la percentuale equivale al 19,55% in meno.

Permessi fruiti ex lege 104/92 dai dipendenti a tempo determinato

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
39	29,10%	95	70,90%	134

Permessi fruiti ex lege 104/92 dai dipendenti a tempo indeterminato

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
9	90,00%	1	10%	10

**Dipendenti a tempo indeterminato con rapporti di lavoro part-time
(tipo orizzontale, verticale o misto)**

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
3	42,86%	4	57,14%	7

**Dipendenti a tempo determinato con rapporti di lavoro part-time
(tipo orizzontale, verticale o misto)**

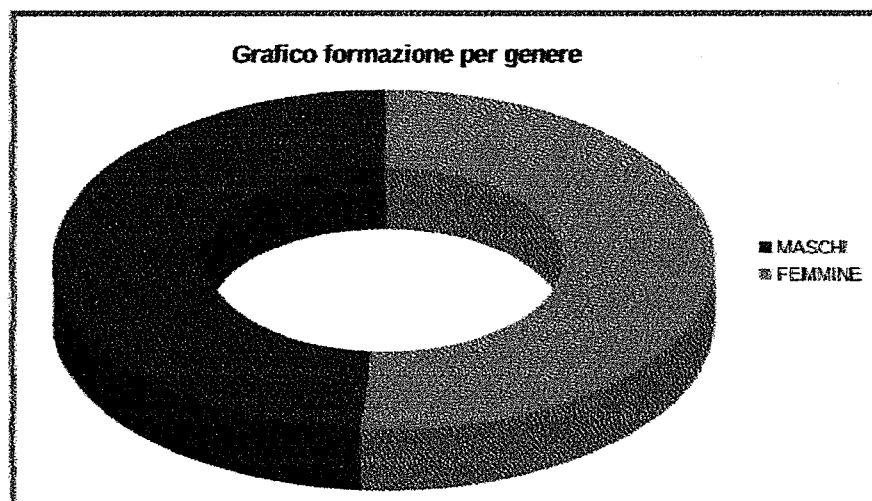
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
2	50%	2	50%	4

PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE PER L'ANNO 2018

A cura dell'Ufficio Piano Formativo, Laboratorio di Ricerca e Innovazione

Grafico formazione per genere 2018

MASCHI	143
FEMMINE	150
Totale	293



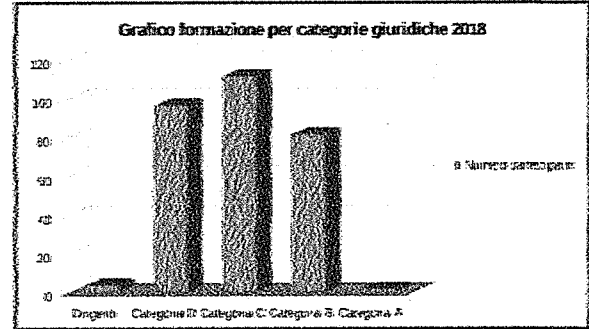
PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE PER L'ANNO 2018

A cura dell'Ufficio Piano Formativo, Laboratorio di Ricerca e Innovazione

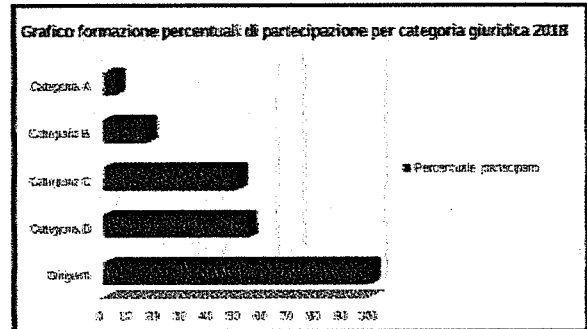
1) formazione partecipazione per categorie giuridiche 2018

2) formazione percentuali di partecipazione per categoria 2018

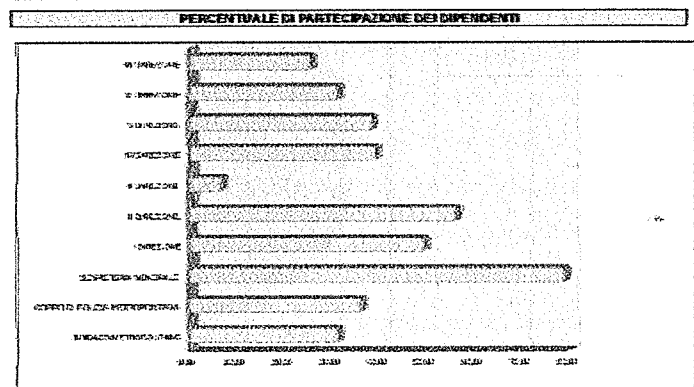
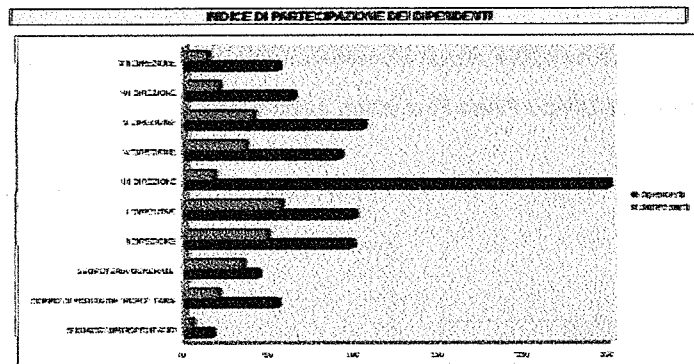
Formazione per categorie giuridiche		
Categoria Giuridica	Tot. Dip.	Numero partecipanti
Dirigenti	4	4
Categoria D	178	97
Categoria C	222	112
Categoria B	484	82
Categoria A	41	2



Formazione per categorie giuridiche		
Categoria Giuridica	Tot. Dip.	Percentuale partecipanti
Dirigenti	4	100
Categoria D	178	54,49
Categoria C	222	50,45
Categoria B	484	16,94
Categoria A	41	4,88



	2017	2018	%
GRUPPO METROPOLITANO	30	5	23,33
COMUNE DI PALERMO METROPOLITANA	39	30	76,92
SEGRETERIA GENERALE	40	34	74,62
I DIREZIONE	39	39	100,00
II DIREZIONE	394	37	9,39
III DIREZIONE	239	27	11,30
IV DIREZIONE	62	30	48,39
V DIREZIONE	305	31	10,16
VI DIREZIONE	54	31	57,41
VII DIREZIONE	36	39	108,33



Richiamando l'attenzione sulla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 173 del 27 luglio 2007), recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che impone, tra l'altro, di *"curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità "* nonché di *"adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi"*, occorre porre in essere misure per garantire, ove possibile, pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7 del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001, fermo restando che la normativa vigente introduce vincoli per le assunzioni di personale negli Enti Locali ed in particolare:

- l'art.16 comma 9 del D.L. 95/2012, convertito dalla Legge 135/2012: *"Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato"*;
- il D.L. n. 78/2015 che introduce nuovi vincoli alle assunzioni negli Enti Locali e ribadisce il divieto di effettuare nuove assunzioni fino all'intervenuto assorbimento del personale in esubero delle province;
- l'art. 25 della legge regionale siciliana n. 15/2015. e ss. mm. ed ii., che prevede la ridefinizione dei criteri per la riallocazione delle funzioni, delle risorse finanziarie, umane e strumentali, spettanti alle Città Metropolitane.

Oltre alle norme succitate la Città Metropolitana di Messina è sottoposta ai comuni vincoli finanziari che presiedono alle assunzioni negli Enti locali come:

approvazione del Bilancio di Previsione; approvazione del Rendiconto di Gestione; il rispetto del pareggio del bilancio; contenimento della spesa del personale, ecc.

Obiettivi specifici del PAP

La Città Metropolitana di Messina per il triennio 2019/2021, nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla legislazione in atto e dallo Statuto vigente dell'Ente, 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.

In questa ottica gli elementi che guidano l'Amministrazione sono:

- ✓ tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ✓ garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ✓ intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- ✓ rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- ✓ favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Gli ambiti di azione che l'Ente prospetta nell'arco del triennio di vigenza del presente Piano delle Azioni Positive sono:

- A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;*
- B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;*
- C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;*
- D. Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio;*
- E. Comunicazione – Informazione.*

Benessere Organizzativo

(A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro)

Nel corso del 2018 la Città Metropolitana di Messina ha realizzato l'indagine annuale sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione on-line di un questionario al personale dipendente tramite la rete aziendale Intranet.

Si è rilevato che su un totale di 846 dipendenti, di cui 751 con contratto a tempo indeterminato e 95 con contratto a tempo determinato, sono 171 (pari al 20,21%) coloro che hanno preso parte all'indagine.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo è necessario innanzitutto sottolineare che, trattandosi di un concetto complesso e molto ampio, può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

I dati raccolti quindi possono offrire un sostanziale contributo mirato anche all'attuazione del ciclo della performance nella prospettiva di fornire alle Amministrazioni elementi utili per attivare azioni di miglioramento e pertanto assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Ente prevede quindi di continuare ad attivare adeguati interventi trasversali, nei processi che animano la dinamica della convivenza nel contesto lavorativo, che bene si innestano nella presente attività di pianificazione:

- Riproporre annualmente la rilevazione del benessere organizzativo, intesa come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:
mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal Servizio di "Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro" al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo.
- Orientare i percorsi formativi/informativi per le figure dirigenziali ed i/le responsabili dell'Ente, in modo da dotarli di adeguati strumenti per

accrescere la spinta motivazionale delle risorse umane, con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità di genere, per favorirne il senso di appartenenza all'Ente, incentivare il lavoro di gruppo e coinvolgerle nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi verso un progetto comune.

- In particolare in materia di benessere organizzativo e alla prevenzione e tutela della salute del personale dipendente il Servizio "Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro" ha avviato alcune iniziative necessarie inserite nel *"Piano di formazione del personale dipendente in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro"* (2019) in cui sono stati previsti incontri informativi in materia di stress relazionale e benessere organizzativo da svolgersi anche con l'ausilio di professionisti e specialisti esterni.
- Ridefinire i percorsi di carriera e di attribuzione delle responsabilità improntandoli alla valorizzazione del merito, attraverso sistemi oggettivabili, e garantendo condizioni di pari opportunità per "favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche"⁹.
- Studio di fattibilità e elaborazione proposte per l'attivazione di un Servizio di ascolto (dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie) presso il quale le/i dipendenti, in forma anonima o meno, potranno esprimersi in merito ad alcuni quesiti relativi alla soddisfazione sul proprio ambiente di lavoro e attività lavorativa come premessa alla segnalazione di una criticità organizzativa nell'ambiente di lavoro. Prevedere incontri saltuari di una rappresentanza del CUG con il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente, allo scopo di avvicinare il Comitato alle problematiche relative allo stato di attuazione della normativa sulla sicurezza in genere e, più nello specifico, sulla prevenzione degli stress lavoro-correlati.

Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021

⁹ Il D. Lgs. 196/00 (art. 7 c. 5) prevede il seguente obbligo per le Pubbliche Amministrazioni: per riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro in cui sussista un divario tra i generi non inferiore ai due terzi, in caso di assunzioni e avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere supportata da una "esplicita ed adeguata motivazione".

Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

(B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro);

- **Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle del personale.**
- **Monte ore ovvero facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro.**
- **Continuare ad assicurare tempestività nel favorire la crescita di un sistema in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, nella gestione dei congedi parentali, dei permessi ex L. 104/92, delle richieste di part-time, nella concessione di fruizione della flessibilità oraria e della banca delle ore, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione dei carichi di lavoro tra il personale dipendente.**

Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021

Pari opportunità

(C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale)

- **Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; Individuare percorsi per attività di formazione sulle tematiche proprie del CUG (per le figure dirigenziali, i responsabili, gli operatori addetti alla gestione del personale, ecc.) al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata-lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.**
- **Intercettare possibili iniziative a sostegno della prevenzione del disagio lavorativo nonché di pari opportunità anche tramite adeguate azioni di**

formazione, qualificazione professionale e di aggiornamento (es. corsi di aggiornamento sui programmi informatici e corsi “conversation” in lingua inglese, ritenuti appropriati per far fronte all’attività di uffici della Città Metropolitana di Messina come Info point, Polizia Metropolitana).

- Coorganizzare, grazie anche alla disponibilità offerta dalla Consigliera Provinciale di Parità, eventi formativi rivolti a tutti i componenti dei CUG degli Enti Locali presenti nella nostra provincia, con il coordinamento della Città Metropolitana.
- Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità come convegni, seminari, eventi culturali (es. presentazione di libri in materia di pari opportunità e di competenza del CUG) nonché l’attenzione a Giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre), contro l’omofobia (17 maggio) e sui diritti umani (10 dicembre).

Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021

Consolidare il ruolo del CUG nell’Ente

(D. Consolidare il ruolo del CUG nell’Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio)

- Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) mediante supporto, in modo puntuale, allo sviluppo e consolidamento delle varie competenze, alle modalità di funzionamento e alle attività e tutto ciò a tutela del principio delle pari opportunità, pianificando le azioni positive necessarie alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di un’autentica coscienza di genere e provvedendo al monitoraggio costante delle azioni positive proposte.
- Azioni di rafforzamento della interazione del CUG con altre istituzioni locali e nazionali per mutuare lo scambio delle buone prassi e formulare proposte di intervento.

- 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/iniziativa interne/esterne promossi da attori istituzionali e non.

Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021

Comunicazione – Informazione

- Incrementare le attività di comunicazione/informazione riguardanti tutte le azioni dell'Ente, sia quelle inerenti all'individuazione degli obiettivi strategici, che quelle relative al Benessere Organizzativo, al Piano delle Azioni Positive, alle valutazioni del personale.
- Promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità (attraverso definizione o adesione a protocolli d'intesa, convegni, seminari, ecc.); realizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione ed informazione sul superamento di stereotipi e pregiudizi e sulle discriminazioni dirette ed indirette.
- Attenzione all'utilizzo di un appropriato linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.
- Pubblicazione del Piano di azioni positive all'Albo Pretorio, sul sito internet dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, ed appropriata comunicazione per tutti i dipendenti (con e-mail personale aziendale).
- Aggiornamento costante del sito del CUG e appropriata veicolazione delle informative, oltre che con comunicazioni tramite e-mail aziendale a tutto il personale dipendente, anche con bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente nonché nei luoghi accessibili a tutti (come in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo).
- Raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare

l'ambiente lavorativo e le relazioni personali.

- **Istituzione di una giornata dedicata al *CUG day*, al fine di presentare a tutti i dipendenti, ogni anno, una relazione sul lavoro svolto.**
- **Promozione incontro con i CUG dei Comuni del territorio della provincia di Messina, al fine di confrontarsi per costruire reti di collaborazione, di scambio e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.**

Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021

Aggiornamento e Monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un monitoraggio annuale e saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato dipendente, al fine di adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo) nonché per poter procedere, alla scadenza, ad un appropriato aggiornamento.

Il monitoraggio e la ritaratura degli interventi si realizzeranno in itinere per ognuno degli obiettivi descritti e per le distinte finalità.

A tale scopo viene indicato il Comitato Unico di Garanzia quale organismo con poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio dell'effettività delle azioni e dell'efficacia all'interno dell'Ente; compiti e modalità di funzionamento che trovano compiuta disciplina nella Direttiva del 4.3.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, tra i quali emerge la predisposizione della proposta all'Amministrazione del Piano di Azioni Positive di durata triennale, su cui il CUG poi sarà chiamato a monitorare.

I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione verranno riportati sulla pagina web del CUG e potranno costituire materiale documentale per l'organizzazione di gruppi di studio e di approfondimento su temi specifici.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente, nell'apposita Area *"Amministrazione Trasparente"*, in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche ed umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio in considerazione che l'Ente è interessato da un processo di riforma non ancora concluso che ha influenzato la sua attività di programmazione, accompagnato da ingenti tagli e trasferimenti dello Stato e della Regione che hanno messo in crisi il pieno soddisfacimento delle funzioni fondamentali ad esso assegnate.

L'attività di programmazione del Bilancio è stata influenzata in maniera significativa dal prelievo forzoso imposto alle Città Metropolitane dallo Stato che ha determinato una forte contrazione delle risorse finanziarie disponibili.

L'Ente, non avendo ancora approvato il Bilancio di Previsione esercizio 2019/2020 né tantomeno il precedente Bilancio 2018/2020, entro i termini stabiliti dalla legge, dal 1 gennaio 2019 non può che continuare ad operare in regime di gestione provvisoria.

Pur in assenza di bilancio, ai sensi della normativa vigente, l'Ente è tenuto comunque a definire obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa, per assicurare il buon andamento e l'efficacia delle azioni poste in essere.

Pertanto le azioni previste dal PAP verranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità, non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

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

- ✓ Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"
- ✓ Servizio Gestione Giuridica del Personale
- ✓ Servizio di Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro
- ✓ Servizio Controllo della Performance
- ✓ Nucleo Indipendente di Valutazione
- ✓ RSU

Considerazioni conclusive

Si può ribadire, quindi, come il presente PAP si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e la produzione di interventi concreti per la tutela della salute sul lavoro, come benessere individuale ed organizzativo complessivo; costituisce, inoltre, un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente quelle politiche che siano in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un'occasione, più in generale, per la Città Metropolitana di Messina che deve essere colta per evidenziare, con senso di responsabilità, quanto il raggiungimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa non può prescindere dall'attenzione alle persone che operano nel suo contesto, dalla valutazione della loro condizione di soddisfazione e di motivazione al lavoro nonché dalla "percezione generale" di benessere organizzativo.