



Città Metropolitana di Messina

Direzione Generale

Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi

Ufficio Promozione delle Politiche di Genere

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2024/2026



INDICE

Premessa.....	3
Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2023	5
Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2024/2026.....	13
Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo	
Promozione della salute negli ambienti di lavoro	14
Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	15
Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.....	16
Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.....	17
Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.....	18
Aggiornamento e Monitoraggio.....	19
Le risorse dedicate.....	19
Riferimenti normativi.....	20

PREMESSA

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PTAP) rappresenta un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare attenzione agli interventi a sostegno della parità e delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

L'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità è un punto focale anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. La Parità di genere è individuata come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

I PTAP si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3, così come previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un PTAP per il raggiungimento, attraverso una collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, di:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le **azioni positive** contenute nei PTAP sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure **"speciali"**, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e **"temporanee"**, in quanto necessarie a superare la disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni proposte, in tal senso, dovranno essere percepite come una crescita culturale e organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata all'inclusione e alle pari opportunità.

La pianificazione a fondamento delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione

delle pari opportunità. Sempre in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato ogni anno, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il D.L. n. 80/2021 (Decreto Reclutamento), convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale sarà accorpato il PTAP che andrà, così, a costituire parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni alla collettività.



Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2023.

La Città Metropolitana di Messina ha indirizzato la propria azione avendo come punto focale il principio di pari opportunità come condizione possibile per l'attuazione di politiche di genere.

In quest'ottica, l'Ente ha posto in essere delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi fissati ed esplicitati nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2023/2025. Tali azioni hanno interessato diversi ambiti:

Benessere Organizzativo – Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

E' stata avviata l'indagine del **Benessere Organizzativo** con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale come strumento di monitoraggio sulla "salute organizzativa" che permette di far rilevare la percezione che il personale ha della propria amministrazione e quelli che sono i punti di forza ed i punti critici su cui intervenire.

Nel campo della promozione della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro è stata effettuata l'esercitazione di protezione civile prevista nell'ambito della XII Settimana della Sicurezza "Messina Risk Sis.Ma. 2023" con evacuazione di tutto il personale dell'Ente e raggiungimento delle aree di sicurezza.

Nell'ambito del Progetto "Futuri Cittadini Responsabili 2.0", il Nodo InFEA della Città Metropolitana di Messina ha proseguito con le iniziative formative in tema ambientale rivolte alle istituzioni scolastiche con un incontro formativo dal titolo "Siam mica qui a farci salvare dai Panda".

Dal 28 aprile al 1 maggio 2023 si è svolta la competizione internazionale promossa da AssoCEA Messina APS, in collaborazione con il Nodo InFEA della Città Metropolitana di Messina. che ha messo in gara cittadini e studenti nel rilevamento e nella registrazione di osservazioni naturalistiche della flora e fauna selvatica, nel contesto urbano ed extraurbano.

Nel mese di agosto si è svolta la XV edizione della Scuola di Paesaggio "Emilio Sereni" intitolata al più importante storico del paesaggio agrario italiano con l'obiettivo di indagare lo squilibrio tra uomo e natura per vedere come il cambiamento climatico, la questione energetica e la perdita di biodiversità si riflettono sul paesaggio, imponendo alle politiche e alla pianificazione territoriale nuove e impellenti responsabilità per contrastare gli effetti negativi di tali processi. Il meeting è stato l'occasione per presentare il progetto "Macchia Mediterranea" della Regione Siciliana che coniuga ricerca scientifica e tutela del Capitale Naturale Macchia.

Il Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ha continuato a svolgere il compito di informazione e formazione dei lavoratori, come previsto dall'art. 33 del Dlgs. 81/08. A seguito della circolare della Direzione Centrale dell'Ispettorato del Lavoro n. 5056 del 13.07.2023 "Tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore", è stata inviata a tutte le Direzioni una circolare per la prevenzione dei rischi per danni da calore a seguito delle alte temperature registrate nel periodo estivo. Si raccomandava di attenzionare le misure necessarie da adottare e le modalità di gestione dei lavoratori che svolgono mansioni "non occasionali all'aperto" come quelle relative ai cantieri edili e stradali (profili tecnici) e la manutenzione del verde (profilo esecutore stradale).

E' stato avviato il percorso formativo per i preposti per la sicurezza, riservato al personale con mansioni di esecutore stradale della Città Metropolitana di Messina. I corsi di formazione si sono svolti direttamente sui luoghi di lavoro nei Comuni della zona tirrenica e ionica, in attuazione delle disposizioni in materia di vigilanza per l'attuazione degli obblighi di sicurezza. Secondo accordi tra le Amministrazioni territoriali, è stata data l'opportunità di partecipare anche al personale avente le stesse mansioni per cui è progettata l'attività dei Comuni ospitanti.

Il Gruppo di valutazione stress lavoro correlato ha temporaneamente interrotto gli incontri a causa dell'emergenza sanitaria, con l'obiettivo di una successiva ripresa delle attività.

Nel corso del 2023, è proseguita l'attività per la realizzazione di azioni di supporto per la promozione, valorizzazione, cura, tutela e manutenzione dell'ambiente e del territorio, dei beni culturali ed architettonici. Tale attività è stata attuata grazie all'integrazione di sedici ore settimanali pro capite per ciascuno dei 53 lavoratori ASU assegnati all'Ente che svolgono le loro prestazioni lavorative, oltre che negli uffici della Città Metropolitana di Messina, anche in altre sedi (scuole, biblioteche, infopoint...).

Nel mese di ottobre dello stesso anno, è stata approvata la ricontrattualizzazione a 36 ore settimanali di n. 90 unità di personale a tempo indeterminato con la sottoscrizione dei contratti di lavoro da part-time a tempo pieno.

Nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane in una logica di rispetto della professionalità acquisita, indiscutibile valore aggiunto per lo stesso fine del conseguimento del superiore interesse pubblico, nel mese di ottobre 2023, è stata predisposta la procedura selettiva per il riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) 2022.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro salutare, sono state diffuse tra il personale le attività green promosse dall'ente: tra queste la sensibilizzazione alla campagna "plastica free"

contro l'uso della plastica. I/le dipendenti sono stati incentivati ad effettuare una corretta differenziazione dei rifiuti con il conferimento negli appositi contenitori collocati nei corridoi delle direzioni. Sono stati effettuati, da parte di Organo pubblico, controlli sulla fornitura idrica in ingresso per l'accertamento della conformità dell'acqua fornita. Sono state programmate visite mediche previste dal competente ufficio di prevenzione e protezione e, su richiesta del personale, ulteriori accertamenti medici (report prot. n. 3536/24 del 25.01.2024 IV e V Direzione, prot. n. 3931/24 del 29.01.2024 VII Direzione).

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nel corso dell'anno 2023, è stato attivata la modalità di lavoro agile su base volontaria con la sottoscrizione di specifico accordo concordata con il proprio Dirigente, in applicazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile vigente nell'ente.

La conciliazione vita-lavoro ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie (part time) sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa.

Politiche di genere e pari opportunità.

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un **linguaggio di genere** non discriminatorio; al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze.

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del **Bilancio di Genere** dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2023/2025 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Segreteria Generale Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la Biblioteca dell'Ente. Sono state, inoltre, allestite mostre fotografiche di donne messinesi del

passato e del presente che si sono distinte nei vari ambiti della società.

E' stato predisposto e inserito nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025**, il **Piano Anticorruzione 2023/2025**, importante strumento di coesione del territorio, strumento di buone pratiche, di semplificazione, di formazione di valori etici, su cui l'interesse primario è il bene pubblico.

E' stata curata l'attenzione alle **Giornate Internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** con la divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione (report prot. n. 3536/24 del 25.01.2024 IV e V Direzione, prot. n. 3931/24 del 29.01.2024 VII Direzione).

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in occasione della Giornata Internazionale della donna ha organizzato un convegno dal titolo *"8 marzo – La forza delle donne: protagoniste di un cambiamento culturale e sociale"* per riflettere sulla *"resilienza"* delle donne, sulla libertà che le donne devono avere di scegliere il proprio percorso di vita e sulle differenze intese non come un limite ma come uno strumento di arricchimento. L'evento si è concluso con l'iniziativa di alcuni dipendenti (uomini e donne) dell'Ente che hanno ideato e portato in scena un messaggio di amore e rispetto per donne utilizzando musica e gesti.

In data 8 marzo 2023, la Rete CUG e CPO del territorio comunale di Messina, di cui il CUG della Città Metropolitana fa parte, ha sottoscritto, su proposta dell'assessora alle pari opportunità del Comune di Messina, la Carta d'intenti dei CUG e CPO territoriali, con l'obiettivo di lavorare in sinergia per incidere sul tessuto sociale per un progresso culturale e in un'ottica paritaria. Ed in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha realizzato un video per raccontare l'attività che i Comitati svolgono all'interno delle istituzioni e degli ordini di appartenenza. Per dare continuità alle attività di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, il CUG della Città Metropolitana ha organizzato un convegno dal titolo *"Il Silenzio uccide. Parliamone!"*, ponendo l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle istituzioni nel mettere in campo politiche volte a ristabilire quella parità di genere che costituisce elemento irrinunciabile per una crescita culturale della società.

Promozione e ruolo del CUG.

Nel corso del 2023, il CUG ha svolto i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica; ha aggiornato costantemente il sito web e partecipato attivamente alle attività della **Rete Nazionale dei CUG** riunitisi in convocazioni plenarie e con l'utilizzo del Portale Nazionale dei CUG, piattaforma messa a disposizione per promuovere la messa in rete di esperienze positive e

valorizzare pratiche innovative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Ha promosso azioni in sinergia con i CUG territoriali (Comune, Università, Policlinico Universitario) ed ha mantenuto rapporti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità.

Formazione – Informazione.

Un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso a molti/e dipendenti di aggiornarsi in merito a modifiche normative e di acquisire conoscenze e competenze per svolgere al meglio le proprie mansioni. L'Ufficio Formazione ha curato l'attività di pianificazione dell'offerta formativa partendo dall'analisi del fabbisogno formativo. Tale ambito è stato ed è considerato un ambito importante strategicamente per lo sviluppo di nuove competenze dei/delle dipendenti e, di conseguenza, per l'innovazione dell'Amministrazione. Significativa, la promozione della formazione in materia di violenza di genere e di pari opportunità per una sempre più maggiore consapevolezza della necessità di un cambiamento nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo che renda la società più inclusiva.

E' stata attivata la nuova piattaforma per la formazione del personale tramite la quale ciascun dipendente ha potuto inserire in modo automatizzato la propria attività formativa e i relativi attestati di partecipazione dell'anno in corso con i dati specifici degli eventi formativi autorizzati dall'Ente. Tra questi l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", il programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".



Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2024-2026.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità sia programmatica che strategica al fine di promuovere all'interno della Città Metropolitana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, attraverso una collaborazione efficace tra tutti i soggetti ("attori") coinvolti.

Le aree di intervento sono trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono la totalità del personale senza distinzione di genere, età, competenze se non per i contributi specifici che ciascuno è chiamato a prestare in un'ottica di benessere comune.

L'aggiornamento si articola in:

eventuale inserimento di nuove azioni;

eventuale riformulazione/cancellazione/accorpamento di azioni già previste.

Ambiti di Azione:

Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo

Promozione della salute negli ambienti di lavoro.

Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.

Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.

Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.



Ambito di Azione 1	Benessere Organizzativo Promozione della salute negli ambienti di lavoro	Anno 2024
Destinatari	Personale dipendente - Dirigenti	
Obiettivo	Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.	
Azioni Proposte CUG	Indagine annuale sul benessere organizzativo online tramite rete aziendale.	Azione confermata
	Gruppo di valutazione stress lavoro correlato: focus group con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente e con il CUG in tema di prevenzione stress lavoro correlato.	Azione confermata
	Sensibilizzazione rivolta a tutto il personale sui temi ambientali e sui progetti green della Città Metropolitana. La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli Obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.	Azione confermata
	Attenzione alla salute di genere. Promozione e adesione ad eventi di sensibilizzazione e iniziative di prevenzione e screening gratuiti e/o a costi agevolati, stipulando ove possibile, convenzione con Enti e presidi medico-sanitari, in sinergia con il Servizio competente dell'Ente	Azione riformulata
	Promozione campagna di sensibilizzazione "Plastic free" in linea con le direttive promosse dal Ministero dell'Ambiente, che coinvolga sia l'Ente che i singoli dipendenti	Azione confermata
Attori	Ufficio promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Dirigenti, Dipendenti, Servizio Prevenzione e Protezione, Gestione Giuridica del Personale, Sistemi informatici e CUG.	
Tempi	2024 – 2026	

Ambito di Azione 3	Politiche di genere e pari opportunità	Anno 2024
Destinatari	Personale dipendente - Dirigenti	
Obiettivo	Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.	
Azioni <i>Proposte CUG</i>	Adozione linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere.	Azione confermata
	Adozione Bilancio di Genere.	Azione confermata
	Adozione Codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione.	Azione confermata
	Garanzia del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di PP.OO.: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale.	Azione confermata
	Attenzione alle Giornate internazionali contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e sui diritti umani e disabilità.	Azione confermata
	Individuazione e rimozione eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza.	Azione nuova
	Sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive.	Azione confermata
	Pubblicazione e diffusione tra il personale e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di PP.OO.	Azione confermata
	Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG e CPO di eventi formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità.	Azione riformulata
Attori	Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG.	
Tempi	2024 – 2026	

Ambito di Azione 5	Formazione – informazione	Anno 2024
Destinatari	Personale dipendente - Dirigenti	
Obiettivo	Mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.	
Azioni <i>Proposte CUG</i>	Iniziative di formazione, sensibilizzazione, comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali, la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo: sul tema della performance per illustrare le modalità di valutazione, sugli obiettivi organizzativi e individuali per il raggiungimento degli stessi.	Azione confermata
	Programmazione interventi di formazione e coaching organizzativo rivolto a Dirigenti e P.O. sul tema della conciliazione lavoro/vita privata, sulle competenze relazioni e manageriali, prevenzione del mobbing, e supporto al benessere organizzativo per il miglioramento del clima interno ed una maggiore capacità di orientamento ai risultati.	Azione confermata
	Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati (Direttiva n. 2/2019)	Azione confermata
	Realizzazione iniziative rivolte ai/alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e contro la violenza di genere: convegni, seminari, eventi culturali in materia di pari opportunità e di competenza del CUG.	Azione riformulata
	Promozione processi formativi in favore delle persone disabili e dei familiari per accrescere la consapevolezza delle proprie scelte.	Azione confermata
	Formazione in materia di medicina di genere.	Azione nuova
Attori	Ufficio promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Servizio Cultura, Dirigenti, Dipendenti e CUG.	
Tempi	2024 – 2026	

Aggiornamento e Monitoraggio.

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

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili gli eventuali adeguamenti che dovessero ritenersi necessari.

A tale scopo viene indicato il CUG quale organismo a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle azioni e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, come specificato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2”. Il CUG, ai sensi della sopraccitata direttiva, deve presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione.

Il PTAP, assorbito dal PIAO redatto dall’Ente, è pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”, in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti e sulla pagina web del CUG.

Le risorse dedicate.

Per dare corso a quanto definito nel PTAP, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Riferimenti normativi

Costituzione della Repubblica Italiana (art. 51) “Promozione delle pari opportunità”.

Legge 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

D.lgs. n. 267 del 18.08.2000 “Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali”.

D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt.7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

D.lgs. n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità”, aggiornato con Legge n. 162 del 05.11.2021.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva del 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

D.lgs. n. 81 del 09.04.2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

D.lgs. n. 150 del 27.10.2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Legge n. 183 del 04.11.2010 (art. 21) “Deleghe al Governi in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali [...]

Direttiva 04.03.2011 concernente le 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”.

Legge n. 124 del 07.08.2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Legge n. 81 del 22.05.2017 “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”.

Direttiva n. 3 del 01.06.2011 Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 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.

Direttiva n. 1/2019 del 24.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”.

Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

Direttiva n. 1/2020 del 26.02.2020 “Emergenza epidemiologica Covid-19”.

Direttiva n. 2/2020 del 12.03.2020 “Indicazione in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 nelle PA di cui all’art. 1 c. 2 D.lgs. 165/01.

Direttiva n. 3/2020 del 04.05.2020 “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte della PA”.

Decreto 09.12.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance”.

D.L. n. 77 del 31.05.2021 (Decreto Semplificazioni), art. 47 coordinato con la Legge di conversione 29.07.2021 “Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC”.

D.L. n. 80 del 09.06.2021 (Decreto Reclutamento) convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”.

D.L. n. 228 del 30.12.2021 (Decreto Milleproroghe) convertito in Legge n. 15 del 25.02.2022 “Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell’epidemia da COVID-19”.

Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.06.2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”.

D.L. n. 115 del 09.08.2022 (Decreto Aiuti-bis) convertito in legge n. 142 del 21.09.2022.

D.L. n. 198 del 29.12.2022 (Decreto Milleproroghe 2023).