



CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Piano Triennale delle Azioni Positive della Città Metropolitana di Catania

2025-2027

GEP - Gender Equality Plan PIAO 2025-2027

IL PTAP (Piano Triennale di Azioni Positive) è uno degli strumenti di programmazione inseriti nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).

Riferimenti Normativi:

- Legge 125/1991: Introduce il concetto di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
 - Direttiva n. 4/2011 Linee guida sul funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
 - Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
 - Decreto legislativo n. 165/2001 e contrattazione collettiva (in particolare CCNL 16/11/2022).
 - Decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Definisce le azioni positive e prevede l'adozione di piani triennali per l'attuazione di tali misure.
 - Articolo 42 del D. Lgs. 198/2006:
 - Si riferisce alle azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".
 - Articolo 48 del D. Lgs. 198/2006:
 - Prevede l'adozione di piani triennali di azioni positive da parte delle amministrazioni
-
- **D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito dalla Legge 06/08/2021, n. 113.** Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. In particolare, introduce disposizioni per il reclutamento di personale e il conferimento di incarichi professionali necessari per il PNRR, oltre a misure

per la formazione e il lavoro professionale dei giovani nelle pubbliche amministrazioni. **Ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale sarà accorpato il PTAP (Piano triennale delle Azioni Positive) 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.**

- D.L. 30/04/2022, n. 36, convertito dalla Legge 29/06/2022, n. 79. Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". Si tratta del cosiddetto Decreto PNRR 2.
- D.M. 132 del 30/06/2022. Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

PREMESSA

Attraverso l'adozione del **PTAP**, la Città Metropolitana di Catania si propone l'obiettivo di **FAVORIRE LE OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA DI GENERE** mediante apposite Azioni Positive da implementare nel corso del Triennio 2025-2027 con l'intento di rimuovere l'eventuale presenza di ostacoli, che compromettano o impediscano il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

Il Decreto del Commissario Straordinario n.127 del 06/07/2022, ha individuato e nominato il Ragioniere Generale, Capo Dipartimento del III Dip. Affari Finanziari e della transizione digitale, quale dirigente cui è assegnata la competenza in ordine alla predisposizione del P.I.A.O. e referente dell'Ente abilitato ad operare sul portale PIAO, link <https://piao.dfp.gov.it/>.

La suddetta nomina costituisce la prima fase per la costruzione di un processo integrato sui temi dell'accessibilità e dell'inclusione che, coerentemente con la ratio della normativa di riferimento, presuppone un approccio organico in materia, trasversale all'agire amministrativo dell'Ente.

IL CONTESTO

Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 146 del 02/09/2024 è stato nominato il CUG della Città Metropolitana di Catania.

Lo stesso CUG, una volta insediato, si è occupato della stesura di apposito Regolamento, approvato dai componenti in data 01/10/2024 e che è stato trasmesso agli organi preposti per la relativa adozione, avvenuta con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 268 del 16/12/2024.

Allo stato attuale il Comitato non è stato dotato di budget finanziario anche, se nel proprio Regolamento di Funzionamento, all'art. 16 rubricato "Risorse Finanziarie, si è prevista la

possibilità che l'Amministrazione decida, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, di destinare un budget annuale.

All'interno del sito web dell'amministrazione è istituita una pagina specifica per il Comitato Unico di Garanzia, raggiungibile all'indirizzo: <https://www.cittametropolitana.ct.it/it/page/cug-comitato-unico-di-garanzia>.

Il Comitato si è dotato di un logo da utilizzare per tutte le comunicazioni interne, esterne, documenti di riferimento.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31/12/2024 il personale della Città Metropolitana di Catania era di complessivi n. 390 dipendenti, compreso il personale dirigenziale ed il Segretario Generale.

Dai dati forniti dall'Amministrazione, risulta così composto:

DATI AL 31/12/2024

| TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) | | | | | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|--------|--------|
| Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | TOTALI |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | |
| Segretario Generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigenti | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 10 |
| Area dei Funzionari e dell' E.Q. | 0 | 1 | 2 | 25 | 13 | 0 | 0 | 0 | 12 | 8 | 61 |
| Area degli Istruttori | 0 | 1 | 2 | 48 | 25 | 0 | 0 | 2 | 20 | 21 | 119 |
| Area degli Operatori esperti | 0 | 0 | 2 | 84 | 39 | 0 | 0 | 1 | 47 | 26 | 199 |
| Totale personale | 0 | 2 | 7 | 160 | 81 | 0 | 0 | 4 | 79 | 57 | 390 |
| % sul personale complessivo | 0,00% | 0,51% | 1,79% | 41,03% | 20,77% | 0,00% | 0,00% | 1,03% | 20,26% | 14,62% | 100 % |

A seguito di diverse procedure di mobilità e concorsuali, attuate sin dai primi mesi del 2025 e in riferimento all'ultima procedura che ha permesso l'immissione in servizio di nuovo personale in data 03/06/2025, nel rispetto del Piano del fabbisogno vigente, tenendo conto delle cessazioni avvenute, attualmente, il personale della Città Metropolitana di

Catania, è di n. 450 unità, compreso il personale dirigenziale ed il Segretario Generale, Dai dati forniti dall'Amministrazione, risulta così composto:

DATI AL 03/06/2025

| TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) | | | | | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|--------|------------|------------|------------|--------|--------|
| Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | | TOTALI |
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >di 60 | |
| Segretario Generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigenti | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 11 |
| Area dei Funzionari e dell' E.Q.* | 2 | 7 | 6 | 31 | 15 | 2 | 5 | 5 | 12 | 8 | 93 |
| Area degli Istruttori | 1 | 7 | 14 | 56 | 25 | 3 | 12 | 4 | 29 | 21 | 172 |
| Area degli Operatori esperti | 0 | 0 | 2 | 66 | 37 | 0 | 1 | 3 | 36 | 28 | 173 |
| Totale personale | 3 | 14 | 23 | 156 | 82 | 5 | 18 | 13 | 77 | 59 | 450 |
| % sul personale complessivo | 0,67% | 3,11% | 5,11% | 34,67% | 18,22% | 1,11 % | 4,00% | 2,89% | 17,11% | 13,11% | 100 % |

*1 Funz. Assunto con Fondi PNR.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL P.A.P.

Il presente Piano si applica al personale della Città Metropolitana di Catania e verrà condiviso con la rete dei CUG del territorio.

Collegamento con Obiettivo strategico inserito nel DUP 2025-2027:

4. Metropoli Inclusiva: Miglioramento del livello di inclusività sociale nei settori di competenza dell'Ente mediante azioni di sensibilizzazione culturale contro le discriminazioni sociali.

Azioni di Sensibilizzazione

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia al fine di migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alle esigenze di conciliare il lavoro e la vita personale.

1- FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E I PRINCIPI DI INCLUSIONE

ATTORI

Dirigenti, Servizio Gestione del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, CUG.

DESTINATARI

Tutti i dipendenti della Città Metropolitana.

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 del clima e dell'ambiente di lavoro.

1 AZIONE

Attuazione di strumenti che possono favorire la conciliazione tra vita professionale e personale dei dipendenti dell'Amministrazione.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- 1- Confermare la modalità di spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile e lavoro a distanza), a favore dei/delle dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione casa/lavoro (con particolare riguardo a motivi di cura e salute dei/delle dipendenti o familiari);
- 2- Monitoraggio dell'attuazione delle forme flessibili all'interno della Città Metropolitana in collaborazione con il Servizio Gestione del Personale.

2 AZIONE

Reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- 1- Formazione/ informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari) ed affiancamento da parte dei/delle colleghi/e specificatamente individuati dalla/dal dirigente di riferimento.
- 2- Creare un modello per la raccolta, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni in particolare da parte del personale prossimo alla quiescenza che possa essere di aiuto per lo scambio di esperienze tra colleghi.
- 3- Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture dell'Ente
- 4- Monitoraggio della realizzazione.

Indicatori e target

Almeno 1 monitoraggio per azione riferibile all'anno, da rendicontare in sede di Relazione annuale CUG (30 marzo dell'anno di riferimento) - Target: sì/no.

2- RIMUOVERE GLI OSTACOLI CHE IMPEDISCONO LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

ATTORI

Dirigenti, Servizio Gestione del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Datori di Lavoro, Responsabili per la Sicurezza, CUG.

DESTINATARI

Tutti i dipendenti della Città Metropolitana.

OBIETTIVO

Garantire una cultura del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità.

1 AZIONE

Presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale.
Monitoraggio dell'attuazione dell'azione.

2 AZIONE

Azioni di sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive anche sul sito.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- 1- Creazione di opuscoli informativi sull'argomento da distribuire a tutto il personale e affissione sulle bacheche dei Servizi.
- 2- Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG di eventi formativi/confronto in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie rivolti al personale dipendente (e prioritariamente alle figure apicali di Dirigenti ed i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.
- 3- Pubblicazione e diffusione tra il personale e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di PP.OO (Pari Opportunità).
- 4- Inserimento all'interno del sistema di salute e sicurezza sul lavoro misure per la prevenzione di molestie e violenze nel rispetto del contenuto normativo della L.190/2021 che impone ai datori di lavoro di adottare misure di prevenzione contro le violenze e le molestie in base al Decreto Legislativo 81/2008. *

** È fondamentale che il datore di lavoro effettui una valutazione dei rischi psicosociali, includendo la possibilità di violenza e molestie, e definisca le azioni preventive necessarie.*

- 5- Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG di eventi formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie rivolti al personale dipendente.

Indicatori e target

Realizzazione di almeno un opuscolo - Target: sì/no;

Realizzazione di eventi formativi/confronto con i CUG del Territorio – Target almeno 2 nel triennio;

Aggiornamento regolamento interno salute e sicurezza sul lavoro con misure per la prevenzione di molestie e violenze – Target sì/no.

Collegamento con Obiettivo strategico inserito nel DUP 2025-2027:

5 Metropoli in Comune: Miglioramento dell'efficienza dei servizi nei comuni appartenenti all'area territoriale della Città Metropolitana, con azioni di condivisione della formazione professionale dei dipendenti, azioni di supporto tecnico/amministrativo nei servizi, gestioni associate dei servizi etc.

3-CREAZIONE E DIFFUSIONE DI UN SAPERE CONDIVISO

ATTORI

CUG e tutte le strutture dell'Ente.

DESTINATARI

Tutto il personale.

OBIETTIVO

Diffondere e scambiare buone prassi con i Comuni del territorio attraverso i CUG presenti e in via di formazione, anche in modalità da remoto.

1 AZIONE

Attivazione di accordi, protocolli d'intesa, gestioni associate etc.

2 AZIONE

Diffusione delle Informazioni sui temi di competenza dei CUG.

L'AZIONE SI SVILUPPA NELLE SEGUENTI SOTTO SEZIONI:

- 1- Alimentare la pagina CUG con informazioni sulle tematiche di competenza e le attività prese in carico, inviti e news lettere della Rete Nazionale CUG.
- 2- Effettuare il monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

Indicatori e target

Almeno 1 monitoraggio per azione riferibile all'anno, da rendicontare in sede di Relazione annuale CUG (30 marzo dell'anno di riferimento) - Target: sì/no.