



Città Metropolitana di Reggio Calabria

DELIBERA DEL SINDACO METROPOLITANO

N° 10 / 2022 di Registro Generale

Oggetto: Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 - Aggiornamento

L'anno 2022 il giorno sette del mese di Febbraio alle ore 17:15, nella sede della Città Metropolitana di Reggio Calabria - Palazzo Corrado Alvaro, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, il Sindaco Metropolitan f.f. dott. Carmelo Versace con l'assistenza e partecipazione del Segretario Generale Avv. Umberto Nucara , adotta la seguente deliberazione.

Il Sindaco Metropolitan

Ai sensi dell'art. 1 legge n.56 del 07.04.2014

Visto il T. U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (D. Lgs. 18 Agosto 2000, n°267);

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Dirigente del Settore proponente per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere: Favorevole;
- il Dirigente del Settore Economico Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere : Non dovuto;

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1

Affari Generali

Richiamato il combinato disposto dei commi 8 e 16 dell'art. 1 della legge n. 56 del 7 aprile 2014, avente ad oggetto disposizioni sulle Città Metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni che disciplinano le funzioni attribuite al Sindaco metropolitano;

Atteso che ai sensi dell'art.1, comma 16, della citata legge 56/2014, la Città Metropolitana di Reggio Calabria è subentrata alla Provincia di Reggio Calabria, dal 2 febbraio 2017, succedendo ad essa in tutti i rapporti attivi e passivi ed esercitandone le funzioni;

Visto l'art. 27 dello Statuto della Città Metropolitana di Reggio Calabria, che disciplina le funzioni del Sindaco Metropolitano;

Richiamati i seguenti riferimenti normativi:

- La Legge 20 maggio 1970, n.300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- La Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- La Legge 8 marzo 2000, n.53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- D.Lgs 18 agosto 2000, n.267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D.Lgs 26 marzo 2001, n.151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53;
- Il DL 196/2000 “ Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7,54, 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010;
- D.Lgs 9 luglio 2003, n.215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”
- D.Lgs 9 luglio 2003, n.216, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l’adozione di 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;
- D.Lgs 9 aprile 2008, n.81, “Attuazione dell’art 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- la Legge delega del 4 Marzo 2009 n.15 e il Decreto Legislativo di attuazione n. 150/2009 finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'Economia e del lavoro e alla Corte dei Conti;
- gli artt 21 e 23 della L. 183/2010 che stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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 o 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 e psichica al proprio interno.
 - la direttiva 4 marzo 2011, recante *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;

- D.Lgs 18 luglio 2011, n.119, “Attuazione dell’art.23 della legge 4 novembre 2010, n.183”
- La Legge 23 novembre 2012, n.215, Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- D.Lgs.15 giugno 2015, n.80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183;
- Legge 7 agosto 2015, n.124, Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 22 maggio 2017, n.81, “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 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, 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 (Direttiva n.3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n.3;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Direttiva del 24,06,2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n.68 – Legge 23 novembre 1998, n.407 -Legge 11 marzo 2011, n.25;
- Direttiva 2/19 recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” - Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica;
- Circolare INAIL n 48/2017;
- DPCM 1/03/2020 (GU Serie Generale n.52 del 01-03-2020)
- D.L. n.34 del 19/05/2020 art 263 comma 4 bis;
- D.M. del 19/10/2020 recante Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale
- Linee guida sul POLA e indicatori di performance (di cui all’art.14, comma1 , Legge 7 agosto 2015, n.124, come modificato dall’art 263, comma 4 bis, del decreto legge 19/05/2020, n.34 convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n.77)

PREMESSO che:

- il d.lgs. n. 198 del 2006 recante *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, all'articolo 48, intitolato *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte

dell'amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art.42, c2 lett.d, detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore a due terzi”

- che il suddetto Piano triennale di azioni positive deve essere approvato/aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*;
- che il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità che la stessa si prefigge;
- che le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;
Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate la Città Metropolitana mette in atto le seguenti azioni positive:
- Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- Adotta propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione Pubblica
- Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali;
- Gestisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzione di uomini e donne;
- Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
- Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro part-time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti;
- Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, ed in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulle conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro;
- Garantisce le pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
- Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, dei documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
- Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza;

VISTE le linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche, che indicano come l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

CONSIDERATO che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità' di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;

CONSIDERATO, inoltre, che gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze ;

SENTITO il Consigliere Delegato alle Pari Opportunità, Dott. Filippo Quartuccio;

RITENUTO di proporre l'approvazione del Piano delle Azioni Positive della Città Metropolitana, per il triennio 2022/2024 ;

ATTESTATO che ai sensi dell'art. 49 del vigente D.Lgs. 267/2000 l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente ;

RICHIAMATI:

- il D. Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.
- l'art.48 del D.Lgs.198/2006, ;
- il D.lgs n.165/2001 e smi;
- la Direttiva n. 2/2019 della FP;
- Lo Statuto della Città Metropolitana di Reggio Calabria;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RILEVATA la propria competenza in merito all'emanazione del presente atto in quanto Dirigente del Settore n - 1 giusto decreto sindacale n.4 del 27.01.2022 ai sensi dell'art. 107 del TUEL;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art.49 del D.lgs n. 267/2000;

PROPONE AL SINDACO METROPOLITANO

Di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale della presente dispositivo, così come gli atti e i documenti richiamati;

Di approvare l'allegato aggiornamento al Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art.48 del D.Lgs 198/2006, che ne forma parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che per tutto quanto non espressamente previsto dalla disciplina allegata, si rinvia alla normativa vigente in materia ;

Di rendere noto che, nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

Di Disporre:

- che il presente atto, unitamente al Piano delle Azioni Positive, venga pubblicato nell'albo pretorio on-line di questa Città Metropolitana di Reggio Calabria e sul sito istituzionale dell'Ente.
- la notifica della presente deliberazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art.4 CCNL del 21/05/2018, ai Dirigenti dell'Ente affinché rendano noto il Piano di azioni positive al personale dipendente per il tramite del Settore 2 Affari Istituzionali e Risorse Umane, nonché al Comitato Unico di Garanzia e alla Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Reggio Calabria;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

**Il Dirigente del Settore
Dott.ssa Alessandra Sarlo**

IL SINDACO METROPOLITANO F.F.
ai sensi dell'art. 1 legge n. 56 del 07/04/2014

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata a firma del dirigente del Settore 1

Visto il parere FAVOREVOLE espresso in merito alla regolarità tecnica ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Dirigente del sopracitato Settore;

Visto il parere NON DOVUTO in merito alla regolarità contabile, ex art. 49 E 147BIS del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Dirigente Settore Economico Finanziario - Provveditorato - Controllo di Gestione - Gestione Economica del Personale, Dott. Vincenzo Cuzzola;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa

Di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, così come gli atti e i documenti richiamati;

Di approvare l'allegato aggiornamento al Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art.48 del D.Lgs 198/2006, che ne forma parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che per tutto quanto non espressamente previsto dalla disciplina allegata, si rinvia alla normativa vigente in materia ;

Di rendere noto che, nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

Di Disporre:

- che il presente atto, unitamente al Piano delle Azioni Positive, venga pubblicato nell'Albo Pretorio on-line di questa Città Metropolitana di Reggio Calabria e sul sito istituzionale dell'Ente;
- la notifica della presente deliberazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art.4 CCNL del 21/05/2018, ai Dirigenti dell'Ente affinché rendano noto il Piano di azioni positive al personale dipendente per il tramite del Settore 2 Affari Istituzionali e Risorse Umane , nonché al Comitato Unico di Garanzia e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Reggio Calabria;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Sindaco Metropolitan f.f.

Dott. Carmelo Versace

(firmato digitalmente)

Il Segretario Generale

Avv. Umberto Nucara

(firmato digitalmente)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La deliberazione del Sindaco Metropolitanò n. 10 del 07/02/2022 è stata pubblicata all'Albo on-line per quindici giorni consecutivi dal

08/02/2022 al 23/02/2022

Il Responsabile

Margherita Borrello



Città Metropolitana di Reggio Calabria

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che, all'articolo 48, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive, da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno, si propone di dare attenzione alle tematiche di genere attraverso l'istituzione di diverse attività trasversali, ormai consolidate da tempo, di Uffici dedicati al supporto delle politiche di genere e degli organismi di parità istituiti presso la Città Metropolitana di Reggio Calabria, come di seguito riportati:

- Il Consigliere Delegato alle Pari Opportunità il quale intende favorire la promozione e la diffusione di iniziative su tematiche delle pari opportunità tra uomo e donna, l'uguaglianza

sostanziale delle opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, la valorizzazione delle caratteristiche di genere, la promozione di un clima culturale che favorisca la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica.

- La Consigliera di Parità, di cui al D.Lgs. 196/2000 che prevede la “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.
- Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, che favorisce la valorizzazione del benessere di chi lavora contro qualsiasi discriminazione, previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, n.183, costituito nel 2019 con determina dirigenziale Reg. Gen. n.1332;

Le **azioni positive** 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 uomini e donne.

Sono misure “**speciali**”, 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, di formazione di una cultura delle differenze di genere, di promozione dell'occupazione femminile, di realizzazione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, di rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive non possono essere pertanto solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente quindi di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

La Direttiva 2/19 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), dispone (art. 7, comma 1) inoltre che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”, non solo in ordine all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla “sicurezza sul lavoro”.

Il Decreto legislativo in questione stabilisce, inoltre, che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un” Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.).

Questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità recepisce le disposizioni vigenti e imposta la programmazione delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2022-2024.

La ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico della Città Metropolitana

(personale a tempo indeterminato in servizio a dicembre 2021), fa emergere una situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

LAVORATORI TOTALE 419 di cui DONNE 168 - UOMINI 251.

In particolare:

Ricognizione situazione relativa all'organico con riferimento alla data del 31/12/2021										
<i>Dipendenti</i>	<i>Dirigenti</i>		<i>Categoria D</i>		<i>Categoria C</i>		<i>Categoria B</i>		<i>Categoria A</i>	
Totale	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
419	6	11	61	48	47	109	28	54	26	29
Suddivisione del personale per fasce d'età										
<i>Età</i>	<i>Dirigenti</i>		<i>Categoria D</i>		<i>Categoria C</i>		<i>Categoria B</i>		<i>Categoria A</i>	
<30	D-	U-	D	U	D	U	D	U	D	U
			6	11	61	48	1	1	-	-
31-40	-	-					3	1	-	-
41-50	1	1	7	9	12	41	5	12	12	8
51-60	4	7	31	17	24	44	11	21	12	17
>61	1	3	15	20	6	22	8	19	2	4

Lo squilibrio di genere a favore degli uomini è particolarmente evidente sia nella dirigenza, sia nelle singole categorie, con una concentrazione nelle categorie C e B.

Il piano delle azioni positive, deve essere quindi orientato ad assicurare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, anche attraverso progressioni di carriera e condizioni di parità nell'accesso al lavoro.

Già nel D.M. 23 maggio 2007 si richiamava l'attenzione sull'esigenza di svolgere politiche di reclutamento e gestione del personale dirette a promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali ed a evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi.

A tal fine, la direttiva richiamava le pubbliche amministrazioni al rispetto degli obblighi di: osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, d.lgs. n. 165/2001); curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, comma 4-bis e 5-ter, d.lgs. n. 165/2001; art. 42, comma 2, lett. d, d.lgs. n. 198/2006); individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza; monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive; adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 d.lgs. n. 198/2006); attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze

professionali.

Il Piano triennale per le azioni positive discende “*in maniera coerente e integrata dal Piano della performance, nell’ambito del più ampio processo di pianificazione strategica e di programmazione economico-finanziaria*», anche «*in ragione della necessità di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della performance e con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati*” (Delibera CIVIT n. 22/2011, p. 19)

Le azioni del presente Piano, sono inevitabilmente correlate al redigendo Piano Triennale per la Corruzione e Trasparenza vigente.

Le pari opportunità «possono essere sviluppate lungo tutto l’arco di redazione del piano della performance facendo emergere gli aspetti salienti nelle varie parti di cui si compone il documento» (Delibera CIVIT n. 22/2011, p. 9), inoltre, fra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve verificare, figura anche quello della promozione delle pari opportunità.

Nello specifico, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, la Città Metropolitana si ispira ai seguenti principi di Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli ed all’attuazione di Azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che questa Città Metropolitana intende perseguire nell’arco del triennio sono:

1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità dei lavoratori;

2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

Come già evidenziato l’art. 21 legge n. 183/2010, nel modificare il già ricordato art. 7, comma 1, D.Lgs.n. 165/2001, ha introdotto una nuova disposizione secondo cui: «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».

Analogamente, l’art. 1, comma 1, lett. c, D.Lgs. n. 165/2001 indica, fra gli obiettivi perseguiti dalla disciplina del lavoro pubblico, «l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;

4) 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;

5) sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni;

6) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

7) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative;

8) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

9) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione.

Per l’anno 2022 si confermano gli obiettivi generali indicati per il triennio 2020/2022 mirando a valorizzare il criterio della continuità e o prosecuzione nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere

organizzativo e sociale.

L'Ente, sulla scia dei suddetti obiettivi generali individua i seguenti obiettivi specifici:

- Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking;
- Incentivare l'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni;
- Proseguire il potenziamento di una organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e rivoluzionari cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati all'introduzione del lavoro agile in forma ordinaria attraverso il POLA (piano organizzativo del lavoro agile, previsto nell'ordinamento giuridico dalla Legge di conversione del Decreto Rilancio n 77 del 17/07/2020 e che costituisce parte integrante del Piano della Performance) nel rispetto del quadro ordinamentale di riferimento, delle risultanze del Progetto "Lavoro agile per il futuro della Pa, della deliberazione sindacale n.34 del 06/06/2017, del Regolamento interno approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n.23 del 5/3/2020, protese a promuovere forme di ammodernamento organizzativo incidendo positivamente sulla efficacia e sulla efficienza dell'azione amministrativa;
- Verificare la situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- Riservare alle donne, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- Migliorare l'articolazione dell'orario di lavoro (flessibilità in entrata ed uscita) per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale delle Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- Collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- Istituire la figura del Consigliere di fiducia deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione, comunque funzionali ad un virtuoso andamento di una organizzazione lavorativa.

La Città Metropolitana si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali e morali;
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni;

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.