



Città Metropolitana di Messina
Segreteria Generale

Servizio “Programmazione, Organizzazione e Performance”
Ufficio “Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere”

PIANO TRIENNALE
AZIONI POSITIVE

2023/2025



INDICE

| | |
|---|----|
| Premessa..... | 3 |
| Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2022 | 5 |
| Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2023/2025..... | 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 2022.

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) 2021/2023. 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 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 2022/2024 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, Organizzazione e Performance, Ufficio Organizzazione e 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.

Il Servizio Prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ha proseguito con il programma di comunicazione ed informazione in merito alle misure di prevenzione per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in adempimento a quanto previsto dai provvedimenti governativi e regionali vigenti in quel momento.

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.

E' stata svolta l'attività formativa dei 120 preposti per la sicurezza della Città Metropolitana di Messina, Responsabili degli Uffici di cui all'art. 14 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, a cura dell'Asp Spresal di Messina, Organo di vigilanza territoriale che, per l'occasione, ha fornito tutti gli strumenti utili e necessari per una migliore conoscenza delle funzioni derivate dalle recenti

modifiche normative. Importanti i temi trattati che hanno approfondito compiti, obblighi, responsabilità dei principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale e le relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione senza trascurare i metodi per l'individuazione dei fattori di rischio e l'analisi degli incidenti e infortuni mancati. Particolare attenzione è stata posta alle tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, alla valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera, ed all'individuazione di misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione. Nell'ultima fase del meeting, conclusosi con un test di verifica, si è parlato di modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e di quelle aziendali in materia di salute, sicurezza sul lavoro ed uso dei mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a loro disposizione. Con l'entrata in vigore della legge 215/2021, la figura dei preposti nei luoghi di lavoro assume un ruolo preminente e strategico per l'organizzazione del sistema di sicurezza, consentendo loro anche di interrompere le attività in caso di pericolo grave e immediato. L'attività formativa, messa in campo dalla Città Metropolitana di Messina, conferma l'impegno e l'attenzione da parte dell'Ente nei confronti del personale per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per una continua sicurezza del personale dell'Ente, il Servizio Affari Generali – Ufficio Custodia e Pulizia ha organizzato la sanificazione periodica degli stabili dell'Ente, centrali e distaccati e si è proceduto con la sanificazione settimanale dei sopraccitati ambienti di lavoro, sino al 31 maggio 2022.

Per potenziare la prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro, la Città Metropolitana di Messina ha sottoscritto un protocollo d'intesa per la promozione della regolarità e della sicurezza del lavoro nel settore edile, proposto dalla Prefettura di Messina, unitamente ad Organi di Vigilanza, Forze di Polizia e Associazioni sindacali e di categoria.

Nel corso del 2022, è stato disposto l'avvio del progetto obiettivo 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 settembre dello stesso anno, è stato siglato, dai novanta dipendenti a tempo

indeterminato e parziale della Città Metropolitana di Messina, il contratto di lavoro a trenta ore settimanali. Con successivo Decreto sindacale del mese di dicembre, l'orario di lavoro è stato incrementato da 30 ore a 34 ore settimanali a far data dal 01.01.2023. Importante passaggio per gli ex precari che, circa due anni prima, avevano sottoscritto il contratto di stabilizzazione dopo oltre trent'anni di attesa.

Per valorizzare l'esperienza maturata dal personale dipendente sul piano sostanziale e soggettivo, 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 2022, è stata predisposta la procedura selettiva per il riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) 2021.

In collaborazione con la Direzione Ambiente e Pianificazione, si è conclusa l'edizione 2022 del City Nature Challenge, il concorso fotografico inserito nel progetto di sensibilizzazione ambientale che ha coinvolto la popolazione scolastica del territorio nel "censimento" della biodiversità nel comprensorio peloritano. Palazzo dei Leoni, oltre al concorso fotografico dedicato all'osservazione della flora e la fauna dei Peloritani, si è fatto promotore anche di una serie di iniziative collaterali finalizzate all'approfondimento della Rete Natura 2000, in collaborazione con il Parco Regionale dei Monti Nebrodi, il Parco Fluviale dell'Alcantara e la struttura di gestione delle Aree protette della Città Metropolitana di Messina.

Sempre nell'ambito della sostenibilità sociale, ambientale ed economica, si sono svolti i laboratori dell'Agenda Metropolitana per lo sviluppo sostenibile MESSINA 2030, con la partecipazione di Enti, Istituzioni per discutere, confrontarsi, promuovendo una riflessione sui finanziamenti previsti dal PNRR e progettare azioni congiunte per il futuro sviluppo del territorio metropolitano.

E' stato avviato e sottoscritto un protocollo "Le 4 R per salvare l'Ambiente" con alcune scuole primarie e secondarie di Messina, realizzato dal Lions Club Messina Tyrrhenum in sinergia con la Città Metropolitana di Messina. Il progetto di Educazione Ambientale, destinato a tutte le scuole primarie e secondarie di primo grado del capoluogo peloritano, approvato dalla Città Metropolitana di Messina nell'ambito dei progetti ambientali del Nodo INFEA e Agenda 2030, si pone l'obiettivo di affrontare il problema dell'inquinamento da rifiuti, spiegando il significato delle "4R - riduzione, riciclo, riutilizzo e recupero", con un approfondimento sugli impatti ambientali, per una più dettagliata comprensione del fenomeno causa-effetto. Gli interventi hanno espresso la

necessità di potenziare il riciclo dei rifiuti per garantire la salvaguardia del territorio e, aspetto non meno importante, generare ricchezza e lavoro con la realizzazione di filiere di recupero. E' stata sottolineata l'importanza di una sempre maggiore attenzione alle politiche di salvaguardia ambientale, rilevando l'importanza dell'adesione degli istituti scolastici cittadini che, grazie alla stipula di protocolli d'intesa, avvieranno il progetto attraverso la cura di azioni d'informazione.

Nel mese di dicembre, in occasione della decima edizione del "Premio Vivere a Spreco Zero", della campagna Spreco Zero, alla presenza degli Ambasciatori di buone pratiche 2022, la Città Metropolitana di Messina è stata premiata per il progetto "Futuri Cittadini Responsabili 2.0". Si tratta di un riconoscimento di alto prestigio in ambito nazionale, che certifica l'attività realizzata in questi anni sul fronte dell'ecosostenibilità, dell'azione di sensibilizzazione ecologica e della promozione di programmi, servizi e progetti, in tema di educazione ambientale. Il contest si propone come una guida alle migliori buone pratiche per lo sviluppo sostenibile, in direzione degli Obiettivi 2030 dell'Agenda delle Nazioni Unite. Il premio è dedicato alle azioni e ai progetti innovativi potenzialmente replicabili in altri contesti, centrati sulla riduzione degli sprechi, sull'uso efficiente delle risorse, sulla dissociazione dello sviluppo economico e sociale dal consumo di risorse e dal degrado ambientale.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In corso di applicazione è il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (**POLA**), documento di programmazione e attuazione della nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nelle pubbliche amministrazioni. Con Decreto Sindacale n. 219 del 21 settembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui il POLA è parte integrante.

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.

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.

E' stato adottato il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022/2024**, 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.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo) ha proposto un incontro di riflessione sulla forza, resistenza e capacità di resilienza delle donne, condividendo la proiezione di video e alla testimonianza di una donna ucraina, alla luce del conflitto in corso tra Russia e Ucraina.

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), è stato organizzato, nell'aula magna della Corte d'appello, l'evento "Violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela, l'importanza di fare rete compiti ed esperienze di CUG e CPO". L'iniziativa è stata patrocinata dal Comune, dall'Ordine degli avvocati di Messina e promossa dall'assessorato alle Pari opportunità. All'evento hanno partecipato i CUG e i CPO degli Enti territoriali, Asp Messina, Autorità di Sistema Portuale, Città Metropolitana e Camera di Commercio.

Promozione e ruolo del CUG.

Nel corso del 2022, 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.

Con Determina n. 528 dell'11.05.2022 è stato rinnovato, per il quadriennio 2022/2025 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Città Metropolitana di Messina.

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.

La Città Metropolitana di Messina ha aderito all'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". La richiesta di Palazzo dei Leoni, indirizzata ed accolta dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'Innovazione amministrativa, lo Sviluppo delle competenze e la Comunicazione, mira alla definizione delle competenze digitali dei dipendenti attraverso l'autovalutazione e la relativa certificazione.

Nel corso del 2022 è stato completato il corso di formazione per i Dirigenti e Funzionari P.O. in tema di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione ai compiti, agli obblighi e alle responsabilità dei Dirigenti in materia di tutela della salute dei lavoratori. È stata un'attività formativa complessa, durante la quale sono stati affrontati i temi previsti dagli Accordi Stato-Regioni 2011: il benessere organizzativo e lo stress correlato ai luoghi di lavoro, la percezione del rischio dei lavoratori, la responsabilità penale dirigenziale, la sorveglianza sanitaria, le tecniche di comunicazione ordinarie ed in emergenza e la gestione dei conflitti negli ambiti lavorativi.

Nel mese di maggio 2022, tra le Amministrazioni Pubbliche italiane, premiate dall'Associazione Italiana Formatori nel corso del convegno nazionale dal titolo "Innovazione e scelte strategiche per la Pubblica Amministrazione, ruolo e prospettive", sono state conferite alla Città Metropolitana di Messina due "Segnalazioni di Eccellenza" per altrettanti progetti. La prima menzione per il progetto "**Futuri cittadini responsabili 2.0**", realizzato dal nodo INFEA, ed inserito nella sezione "Reti e Sistemi Formativi", ha riguardato un percorso di educazione ambientale che ha coinvolto diciassette scuole di ogni ordine e grado.

La seconda segnalazione, per la sezione "**Processi e Progetti Formativi**", è stata conferita

per il progetto “Le tre C: Conoscere, Capire, Condividere – Il valore aggiunto della partecipazione attiva del Lavoratore”; l'attività formativa ha coinvolto tutto il personale con mansioni di esecutore stradale che svolge compiti di manutenzione delle strade provinciali.

Due progetti socio-culturali, ideati e realizzati dalla Città Metropolitana di Messina, sono stati premiati con la menzione speciale, nell'ambito dell'iniziativa “Valore Pubblico: la Pubblica amministrazione che funziona”, la selezione ideata dalla Sda Bocconi School of Management e dal Gruppo Editoriale Gedi, con il patrocinio del ministro per la Pubblica Amministrazione, del Dipartimento della funzione pubblica, dell'Anci e dell'Upi. Si tratta di riconoscimenti prestigiosi in una “competizione” alla quale hanno partecipato ben 179 progetti, suddivisi in 10 categorie di intervento. L'iniziativa, che ha coinvolto molteplici Enti, diverse Università, Regioni, Comuni, Prefetture, l'INPS, L'INAIL etc, è stata creata dalla Sda Bocconi e dal Gruppo Editoriale Gedi con la finalità di valorizzare e condividere le migliori progettazioni nell'ambito delle amministrazioni pubbliche. Le menzioni speciali sono andate ai programmi: **“Accogli me”** e **“Messina la città nuova - dal Liberty al razionalismo”**, realizzati dalla Direzione “Servizi Generali e Politiche di sviluppo economico e culturale”. L'iniziativa “Accogli me”, ha partecipato per la categoria “diversità e inclusione”. È un progetto nato con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei minori migranti non accompagnati nelle attività di informazione turistica, in particolare presso l'info point del terminal crociere del porto di Messina e presso l'info point della Città Metropolitana. Nell'attività di formazione sono stati coinvolti anche l'Autorità Portuale, il Comune di Messina e la Medi hospes cooperativa sociale onlus. Inoltre, nell'ambito della stessa iniziativa, è stata promossa la collaborazione con gli studenti dei corsi turistici di un Istituto Tecnico di Messina, che hanno svolto l'esperienza di alternanza scuola-lavoro presso il terminal crocieristico con il supporto, in qualità di tutor, dei dipendenti dell'info point dell'Ente metropolitano.

Il secondo progetto premiato è stato “Messina la città nuova - dal Liberty al Razionalismo che ha concorso nella categoria “cultura e turismo”. Un'iniziativa culturale nata dall'intesa sottoscritta dalla Città Metropolitana di Messina con il Lions Club Messina con l'obiettivo di far conoscere il patrimonio architettonico eclettico alla popolazione scolastica di secondo grado, coinvolgendo gli studenti in interessanti “passeggiate didattiche” guidate dallo storico messinese prof. Franz Riccobono. Il progetto è stato completato da un concorso fotografico e da una mostra degli scatti più significativi, dodici dei quali, raffiguranti rarità storico /architettoniche della provincia, hanno dato vita ai calendari 2021 e 2022.

La particolare emergenza nazionale e l'evolversi della situazione epidemiologica con una

ulteriore diffusione dell'epidemia da Covid-19 ha visto la proroga dello stato di emergenza nazionale fino al 31 marzo 2022, richiedendo una ulteriore risposta eccezionale all'intero sistema produttivo nazionale, pubblico e privato, imponendo anche la ridefinizione dell'organizzazione dei servizi pubblici.

L'Amministrazione è costantemente intervenuta al riguardo con Disposizioni organizzative e Protocolli di sicurezza approvati in Conferenza di Direzione che hanno regolato l'organizzazione del lavoro, sulla scorta dei principi contenuti nei provvedimenti legislativi in materia, prevedendo maggiore flessibilità oraria, adottando ed estendendo le modalità a distanza per lo svolgimento delle attività lavorative e per l'erogazione dei servizi al cittadino. Con Disposizione Organizzativa del 31 marzo 2022, la Conferenza di Direzione ha definito le linee operative e confermato la proroga, per i soggetti fragili, della prestazione di lavoro in modalità agile, con accordo individuale tra Dirigente di riferimento e dipendente, fino al 30 giugno 2022 e, successivamente, al 31 dicembre 2022, giusto D.L. 115/2022 (Aiuti-bis) convertito in Legge 21 settembre 2022 n. 142.



Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2022-2024 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 2023 |
|--|--|---------------------------|
| 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. Adesione a progetti formativi in medicina di genere. Promozione e adesione ad eventi di sensibilizzazione ed iniziative per la prevenzione delle patologie delle donne e degli uomini (screening, mammografie, ecografie e dosaggio PSA, monitoraggio sistema cardiovascolare...). | Azione riformulata |
| | Promozione campagne di sensibilizzazione "Plastic free" in linea con la campagna di sensibilizzazione contro l'uso della plastica promossa dal Ministero dell'Ambiente, che coinvolga sia l'Ente che i singoli dipendenti. | Azione confermata |
| Attori | Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Dirigenti, Dipendenti, Servizio Prevenzione e Protezione, Gestione Giuridica del Personale, Sistemi informatici e CUG. | |
| Tempi | 2023 – 2025 | |

| Ambito di Azione 2 | Conciliazione dei tempi di vita e lavoro | Anno 2023 |
|--|--|--------------------------|
| Destinatari | Personale dipendente - Dirigenti | |
| Obiettivo | 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. | |
| Azioni Proposte CUG | Attuare misure organizzative POLA per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile). | Azione confermata |
| | Monitoraggio del grado di soddisfazione del personale a seguito dell'applicazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro e valutazione dell'esperienza smart-working. | Azione confermata |
| | Collaborazione monitoraggio POLA | Azione confermata |
| | Reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza. 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. | Azione nuova |
| | Verifica fattibilità e sperimentazione di nuovi modelli di flessibilità d'orario a favore dei/delle dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione (con particolare riguardo a motivi di cura e salute dei/delle dipendenti o familiari). | Azione nuova |
| Attori | Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG. | |
| Tempi | 2023 – 2025 | |

| Ambito di Azione 3 | Politiche di genere e pari opportunità | Anno 2023 |
|---------------------------|--|--|
| 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 | 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 riformulata |
| | Realizzazione di iniziative rivolte ai/alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità (convegni, seminari, eventi culturali) in collaborazione con il CUG | Azione riformulata |
| | Attenzione alle Giornate internazionali contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e sui diritti umani e disabilità. | Azione confermata |
| | Proposte CUG Pubblicazione e diffusione tra il personale e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di pari opportunità. | Azione nuova |
| | Sensibilizzazione in tema di molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere, attraverso iniziative divulgative e conoscitive. | Azione confermata |
| | Coorganizzazione con la Consigliera Provinciale di Parità eventi formativi rivolti ai componenti dei CUG degli Enti locali territoriali. | Azione confermata |
| | Attori | Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG. |
| Tempi | 2023 – 2025 | |

| Ambito di Azione 4 | Promozione e ruolo dei CUG | Anno 2023 |
|--|---|---------------------------|
| Destinatari | Personale dipendente - Dirigenti | |
| Obiettivo | Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. | |
| Azioni Proposte CUG | Potenziare la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG all'interno dell'Ente anche mediante incontri specifici per aree, durante i quali si potranno raccogliere suggerimenti ed eventuali criticità. | Azione riformulata |
| | Aggiornamento sezione CUG sito web | Azione confermata |
| | Favorire sinergie tra il Comitato e gli uffici dell'Ente per lo sviluppo di progetti/iniziative nelle materie di pertinenza del CUG | Azione confermata |
| | Valorizzare la partecipazione del Comitato alla Rete Nazionale dei CUG promuovendo e realizzando azioni in sinergia con i Comitati degli Enti pubblici più rilevanti, avvalendosi delle reciproche esperienze e professionalità anche per sviluppare progetti comuni con altre istituzioni, nazionali e locali (Comune, Università, Consiglieria di Parità) | Azione confermata |
| | Studio sul nucleo di ascolto organizzato, in sinergia con i CUG territoriali ai fini della sua istituzione, per rafforzare il ruolo del CUG di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione. | Azione confermata |
| | Coordinamento con Attori competenti su particolari aree d'interesse di competenza anche del CUG, specie nell'espressione di atti aventi valenza consultiva sui criteri di valutazione del personale come da Linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011 e Direttiva n. 2/2019 | Azione nuova |
| Attori | Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG. | |
| Tempi | 2023 – 2025 | |

| Ambito di Azione 5 | Formazione – informazione | Anno 2023 |
|--|---|---------------------------|
| 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 nuova |
| | 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 nuova |
| | Formazione in materia antidiscriminatoria per diffondere una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire nei rapporti tra colleghe/i e con l'utenza. | Azione nuova |
| Attori | Ufficio Organizzazione e promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Servizio Cultura, Dirigenti, Dipendenti e CUG. | |
| Tempi | 2023 – 2025 | |

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 Piano 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).

