



# CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

## Decreto Sindacale

n. 72 del 14 MAR. 2018

**OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2018/2020**

### IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemiladiciotto il giorno QUATTORDICI del mese di MARZO,  
alle ore 13,45, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario  
Generale Avv. M. A. CAPONETTI

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

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

**Viste** le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano TO.R.EE.LL.;

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

**Visto** il Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 533 del 08.03.2018;

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

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;

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

### DECRETA

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

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



## **CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

**Proposta di Decreto Sindacale**

**SEGRETARIO GENERALE**

**Servizio "Trasparenza e U.R.P."**

**Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"**

**OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2018/2020**

### **PREMESSO**

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

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

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

**DATO ATTO** che il D.lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

**DEFINITO** che la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

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

D.lgs. 198/2006;

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

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

**Visto** il D. Igs. 267/00;

**Visto** il D. Igs. 165/01;

**Visto** il D. Igs. 198/06;

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

**Visto** lo Statuto provinciale;

**Si propone che il Sindaco Metropolitanano**

### **DECRETI**

**APPROVARE** il Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020 come parte integrante sostanziale della presente decretazione;

**TRASMETTERE** il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente;

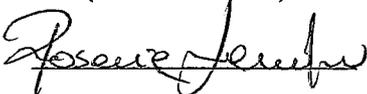
**TRASMETTERE** il presente decreto alla Consigliera di Parità, al C.U.G., alle OO.SS. e alla RSU aziendale;

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

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

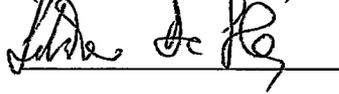
Il Responsabile dell'Ufficio

(Rosaria Landro)



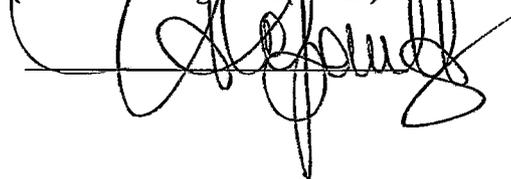
Il Responsabile del Servizio

(Sebastiano De Salvo)



IL SEGRETARIO GENERALE

(Avv. Maria Angela Caponetti)



**SI ALLEGA IL SEGUENTE DOCUMENTO:**

1. Piano Triennale Azioni Positive 2018/2020

## PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

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

fermo

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 06.03.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. Maria Angela Caponetti)

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

Addi 6.03.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. Maria Angela Caponetti)

## PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi \_\_\_\_\_

IL RAGIONIERE GENERALE

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

Addi \_\_\_\_\_

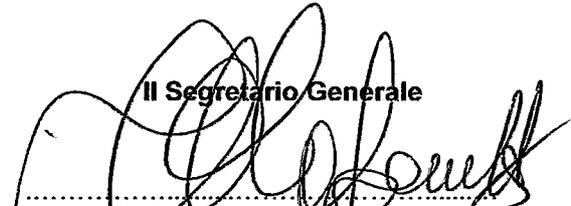
IL RAGIONIERE GENERALE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano

  
.....  
(Prof. Renato ACCORINTI)

Il Segretario Generale

  
.....  
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale,

**CERTIFICA**

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

Messina, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**

\_\_\_\_\_

---

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

Messina, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**

\_\_\_\_\_



**Città Metropolitana di Messina**

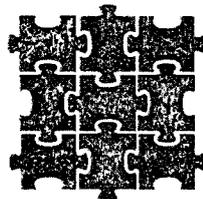
**Segretario Generale**

*Servizio "Trasparenza e U.R.P."*

*Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"*

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2018/2020



# Sommario

Premessa .....	3
Riferimenti normativi.....	4
Schema attuali riferimenti normativi in materia .....	7
Azioni positive della Città Metropolitana di Messina .....	9
Obiettivi generali del PAP .....	10
Analisi delle risorse umane dell'Ente .....	11
Personale a Tempo Indeterminato .....	12
Categoria A .....	12
Categoria B .....	13
Categoria C .....	14
Categoria D .....	15
Suddivisione del personale a tempo indeterminato per qualifiche e genere .....	16
Titolari di Posizioni Organizzative .....	17
Dirigenza .....	18
Totale Personale a Tempo Indeterminato .....	19
Personale a Tempo Determinato .....	20
Categoria A .....	20
Categoria B .....	21
Categoria C .....	22
Categoria D .....	23
Suddivisione del personale a tempo determinato per qualifiche e genere .....	24
Totale Personale a Tempo Determinato .....	25
Totale Personale in Servizio .....	26
Obiettivi specifici del PAP.....	28
Benessere Organizzativo .....	28
Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita .....	29
Comitato Unico di Garanzia .....	29
Comunicazione .....	30
Aggiornamento e Monitoraggio.....	31
Considerazioni conclusive .....	32

## Premessa

I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000. L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Delibera n. 22/2011 della CIVIT.

## Riferimenti normativi

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

La normativa in materia di pari opportunità è stata sistematizzata con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246”*, che, all’art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) recita<sup>2</sup> *“[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d),<sup>3</sup> favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”<sup>4</sup>.*

---

<sup>2</sup> “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246” che recepisce la direttiva europea n. 54/2006/Ce, già modificato ed integrato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)).

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

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

Sul Piano triennale si è espressa anche la direttiva del 23 maggio 2007<sup>5</sup> dettagliando ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA e specificando gli ambiti di azione su cui intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

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

In tal senso diventa necessario evidenziare il dettato dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 così come modificato dalla legge n. 183/2010<sup>6</sup>: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

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

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

---

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

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

<sup>4</sup> *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*.

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

Infine, il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5<sup>8</sup>, consolida il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe.

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

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

---

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

<sup>8</sup> "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"

## Schema riferimenti normativi in materia

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

<p>DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007 "MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE"</p>	<p>Chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni; specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.</p>
<p>D.LGS. 25 GENNAIO 2010 N. 5 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RELATIVA AL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO"</p>	<p>Modifica, ampliandolo e rafforzandolo, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs. 198/2006)</p>
<p>DIRETTIVA DEL 04.03.2011 (PUBBLICATA SULLA G.U. 134 DELL'11.06.2011) "LINEE GUIDA SULLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"</p>	<p>Punto 3.2: il CUG esercita compiti propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;</p>
<p>LEGGE N. 124 DEL 7 AGOSTO 2015</p>	<p>"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"</p>
<p>LEGGE N. 81 DEL 22 MAGGIO 2017</p>	<p>"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"</p>
<p>DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (N. 3/2017 IN MATERIA DI LAVORO AGILE)</p>	<p>Direttiva recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti</p>

## Azioni positive della Città Metropolitana di Messina

La Città Metropolitana di Messina (istituita con la legge regionale n. 15 del 4 agosto 2015, sostituendo la soppressa Provincia Regionale), ha sostenuto nel tempo azioni di promozione delle pari opportunità, come si evince da:

- ✓ l'istituzione di uno specifico Assessorato alle Pari Opportunità (dal 2003);
- ✓ la costituzione della Commissione provinciale per le Pari Opportunità (dal 2006);
- ✓ l'adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" divulgata in Italia nel 2009 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- ✓ la costituzione dell'Osservatorio provinciale Antidiscriminazioni (dal 2010), appartenente alla Rete Nazionale Antidiscriminazioni promossa dall'UNAR;
- ✓ la realizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione ed informazione sul superamento di stereotipi e pregiudizi e sulle discriminazioni dirette ed indirette;
- ✓ la costituzione dell'ufficio per il Benessere Organizzativo;
- ✓ la costituzione del CUG;
- ✓ la relazione prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" (2014).

## Obiettivi generali del PAP

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

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

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

## Analisi delle risorse umane dell'Ente

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

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

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa dell'Ente al fine di fornire un quadro sulla distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili, aggiornati al mese di settembre 2017, data che coincide con l'avvio dell'indagine per il "benessere organizzativo 2017" che ha consentito di rilevare le percezioni e i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

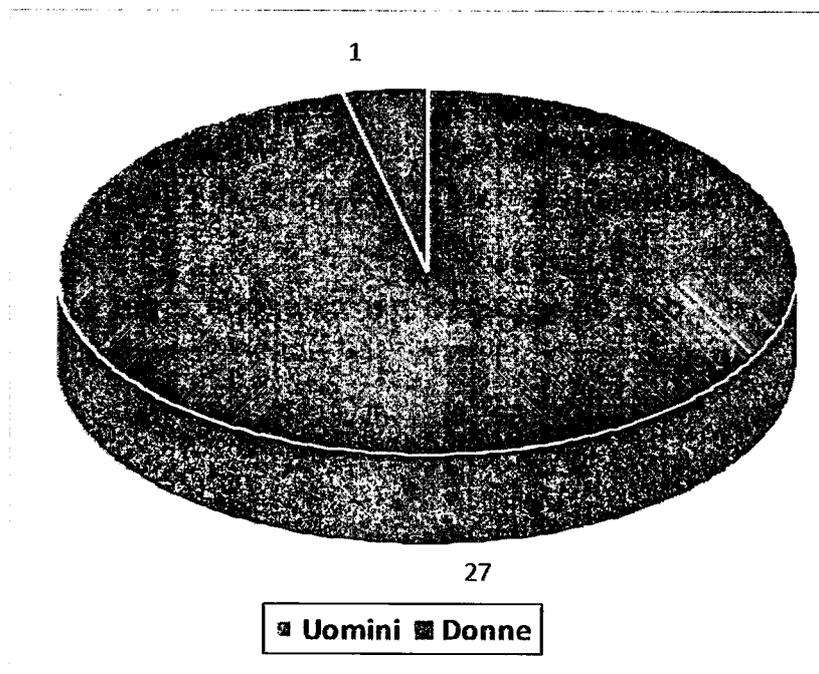
La popolazione complessiva dell'Ente, compreso il personale a tempo determinato, ammonta a tale data a 874 unità, di cui 255 donne, pari al 29,18% del totale.

In particolare, i dati disaggregati per categoria e per genere sono specificati nelle seguenti tabelle:

# Personale a Tempo Indeterminato

## Categoria A

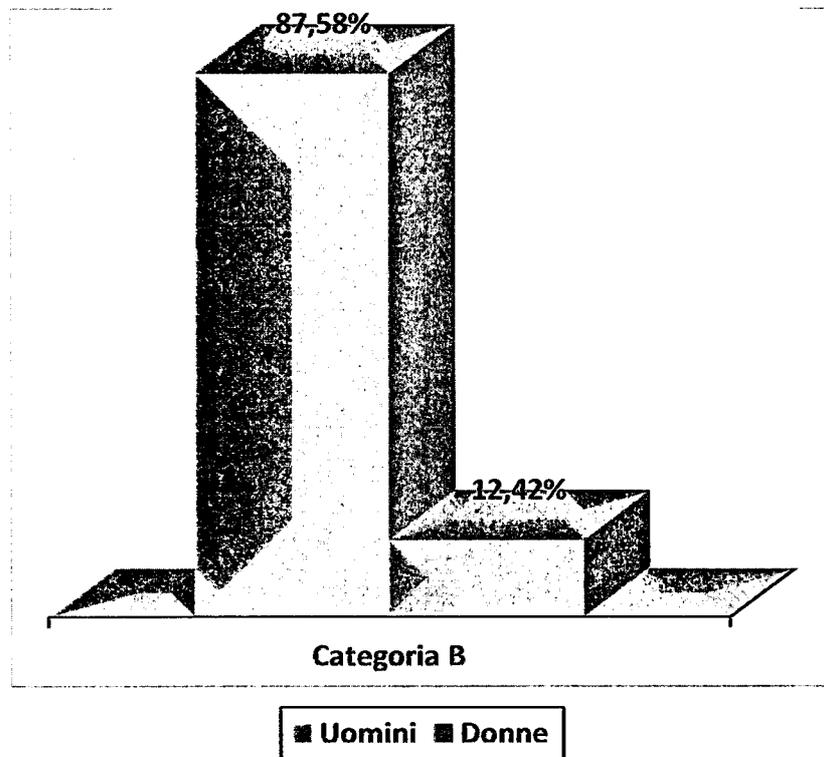
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	27	96,43%	1	3,57%	28
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>		<b>1</b>		<b>28</b>



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

## Categoria B

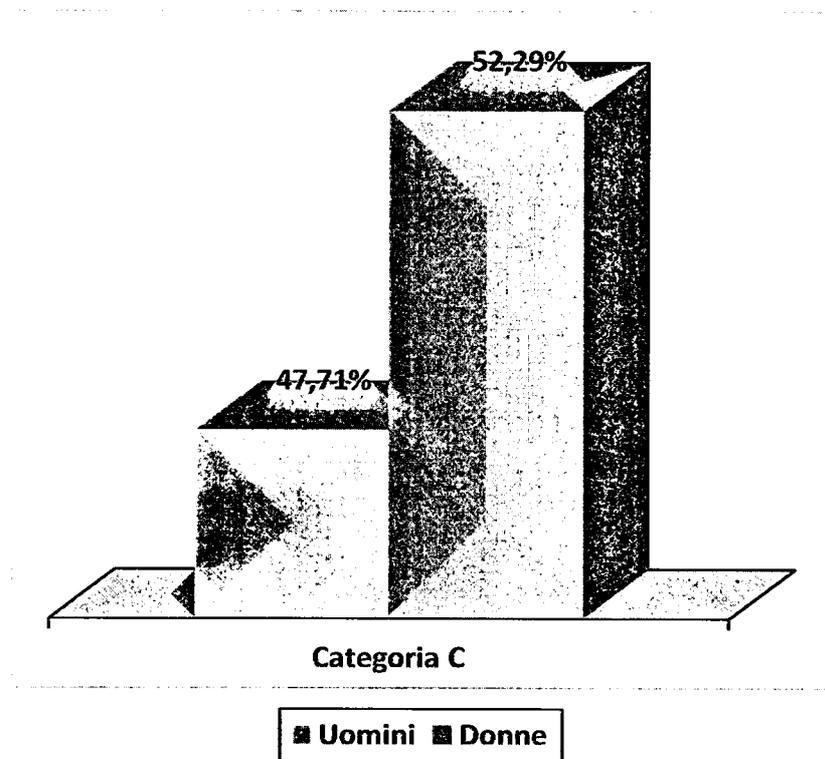
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	388	87,58%	55	12,42%	443
<b>TOTALE</b>	<b>388</b>		<b>55</b>		<b>443</b>



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

## Categoria C

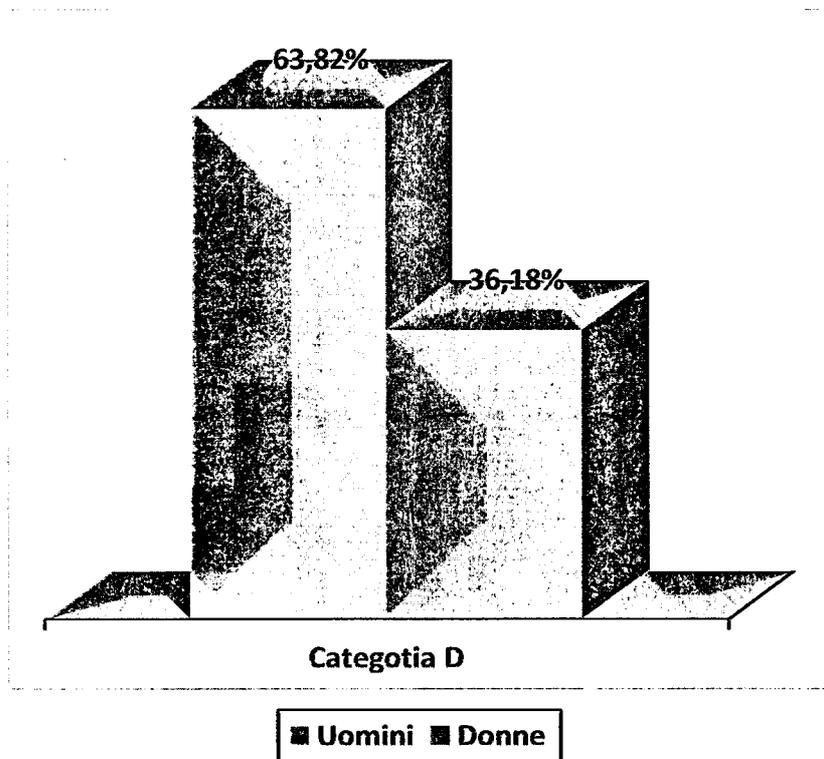
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	73	47,71%	80	52,29%	153
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>		<b>80</b>		<b>153</b>



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

## Categoria D

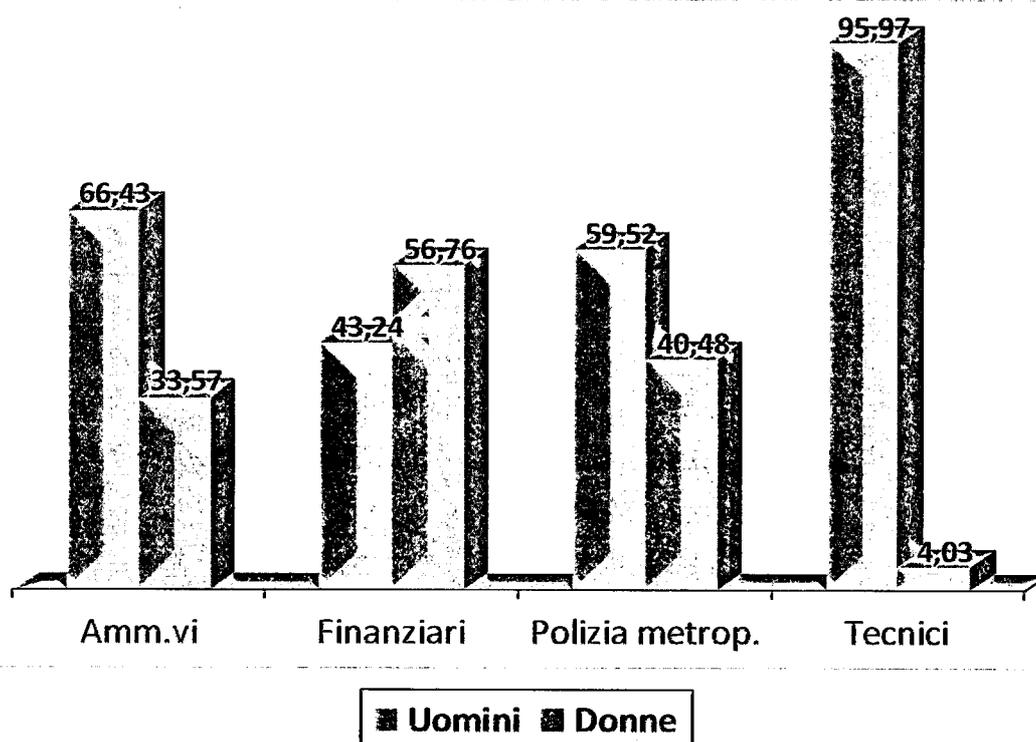
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	97	63,82%	55	36,18%	152
<b>TOTALE</b>	<b>97</b>		<b>55</b>		<b>152</b>



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

## Suddivisione del personale a tempo indeterminato per qualifiche e genere

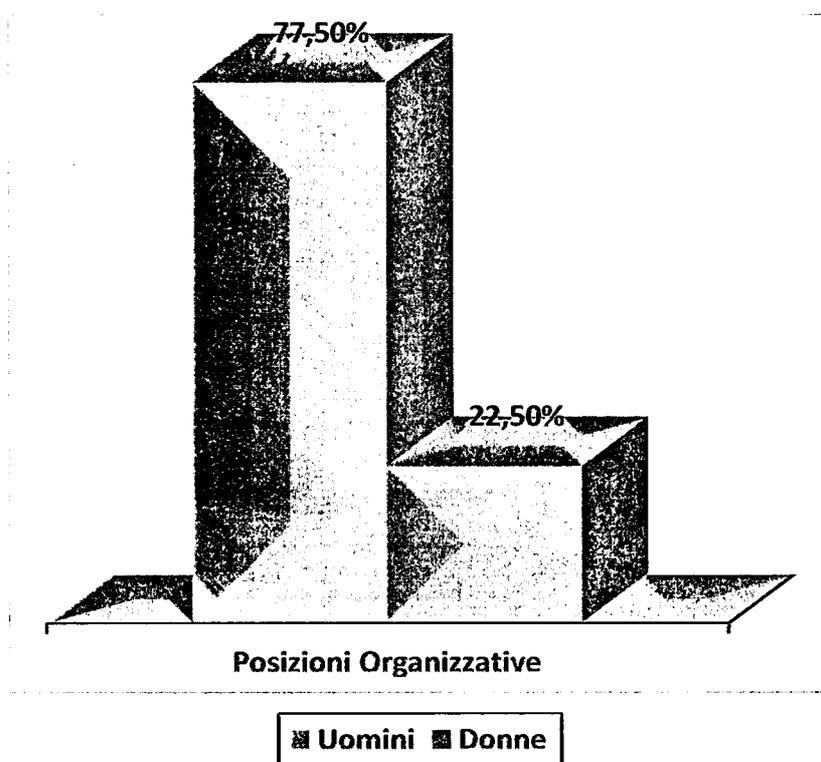
	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Amministrativi	283	66,43%	143	33,57%	426
Finanziari	16	43,24%	21	56,76%	37
Polizia metropolitana	25	59,52%	17	40,48%	42
Tecnici	262	95,97%	11	4,03%	273
<b>TOTALE</b>	<b>586</b>		<b>192</b>		<b>778</b>



- Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3 in ambito amministrativo.
- Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3 in ambito finanziario.
- Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3 nella polizia metropolitana.
- Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 in ambito tecnico.

## Titolari di Posizioni Organizzative

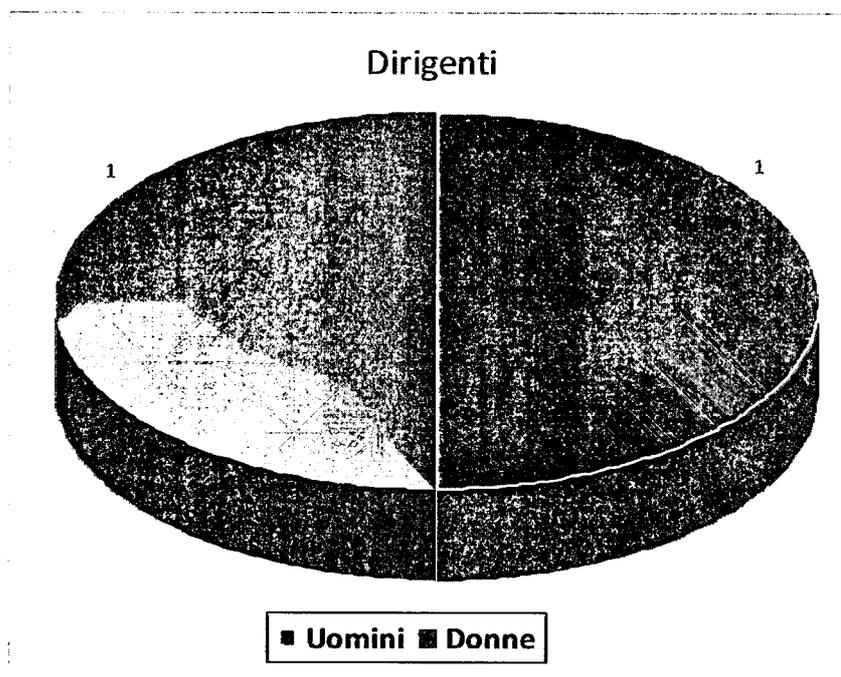
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	31	77,50%	9	22,50%	402
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>		<b>9</b>		<b>40</b>



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

## Dirigenza

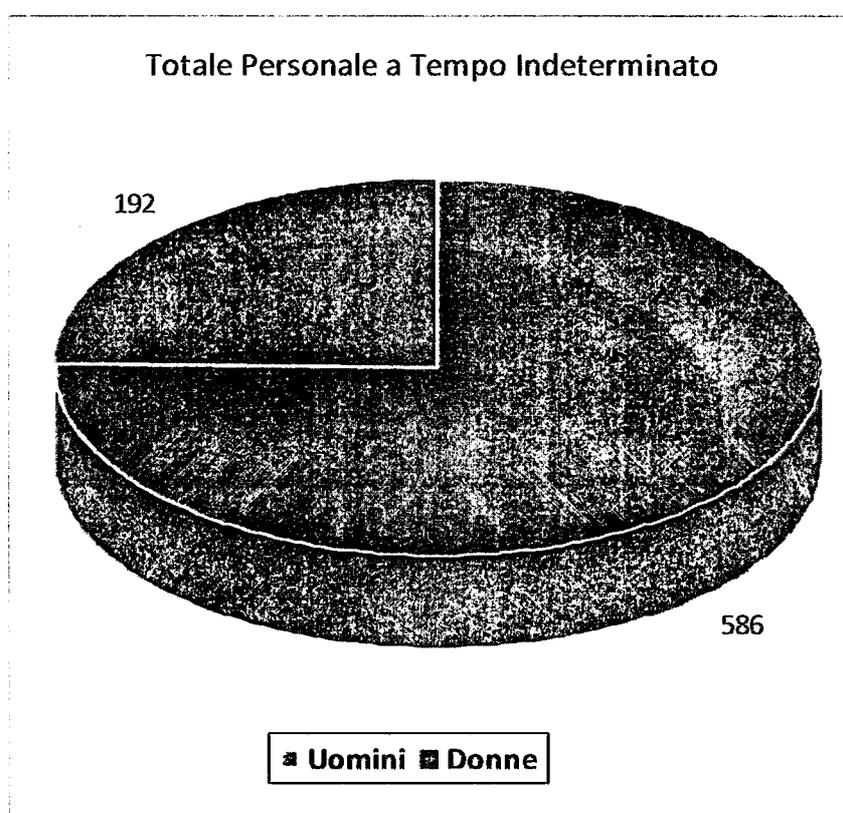
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	1	50,00%	1	50,00%	2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>



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

## Totale Personale a Tempo Indeterminato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	586	75,32%	192	24,68%	778
<b>TOTALE</b>	<b>586</b>		<b>192</b>		<b>778</b>

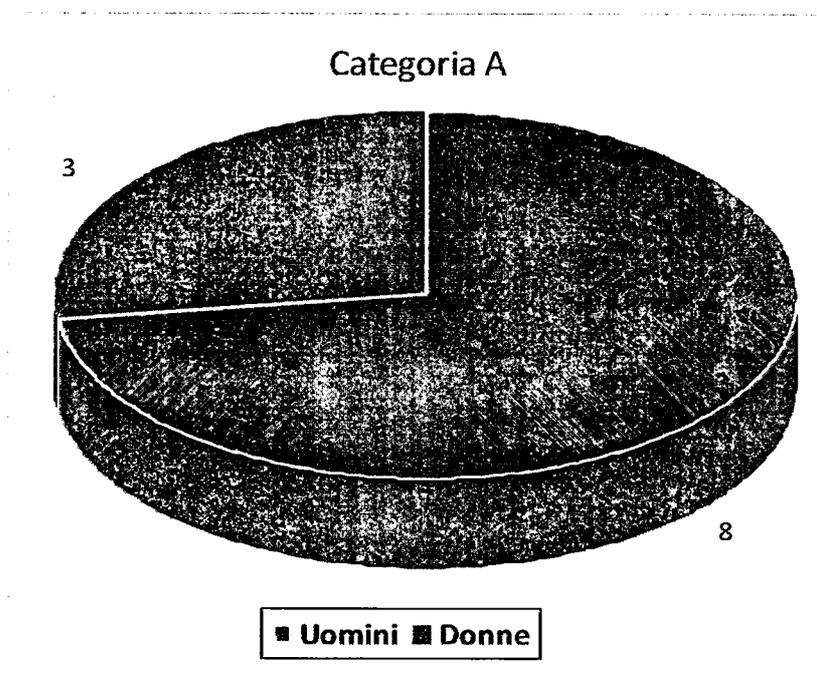


Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

# Personale a Tempo Determinato

## Categoria A

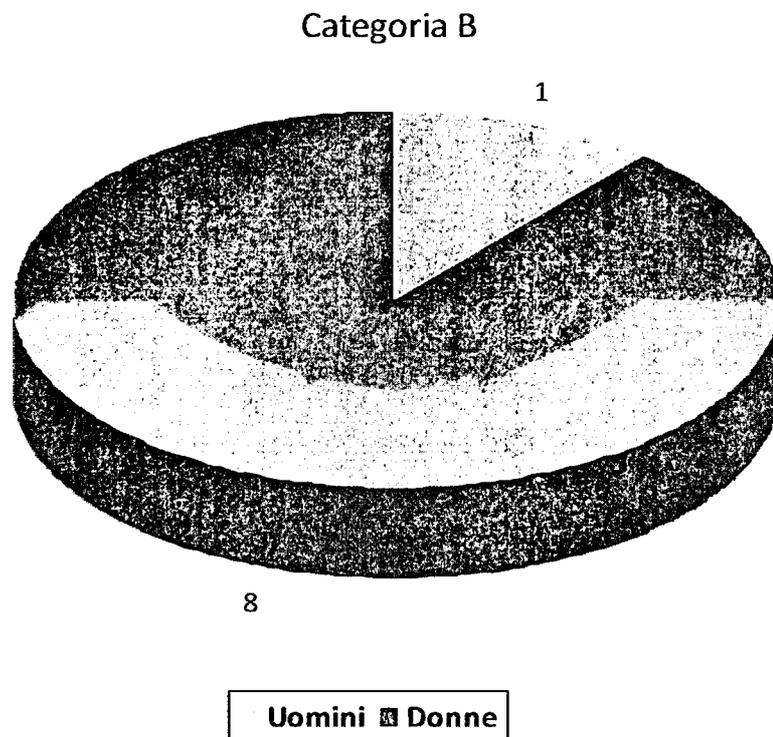
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	8	72,73%	3	27,27%	11
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>		<b>3</b>		<b>11</b>



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

## Categoria B

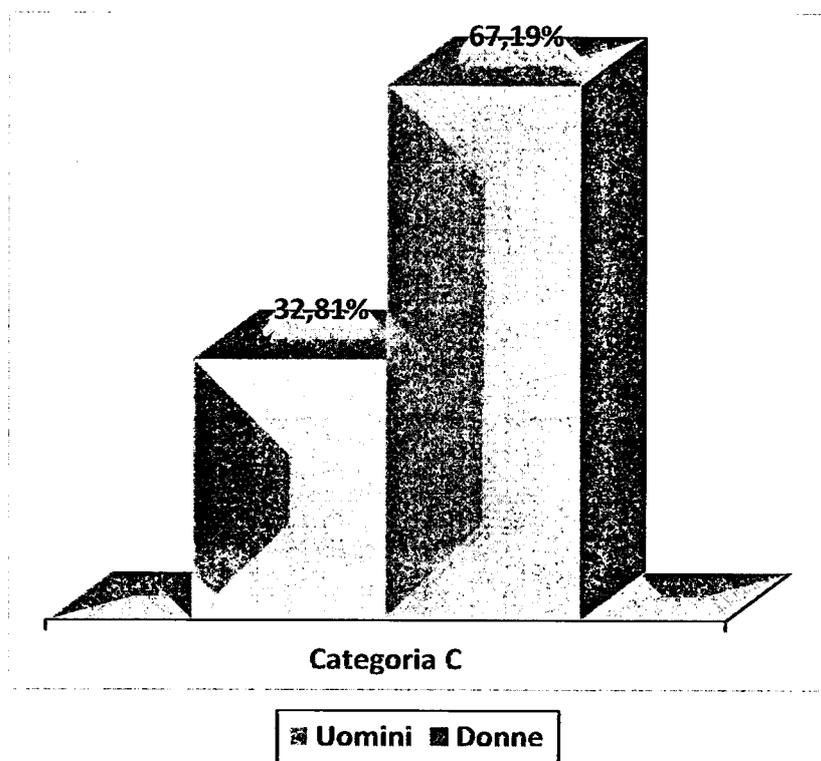
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	1	11,11%	8	88,89%	9
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>		<b>8</b>		<b>9</b>



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

## Categoria C

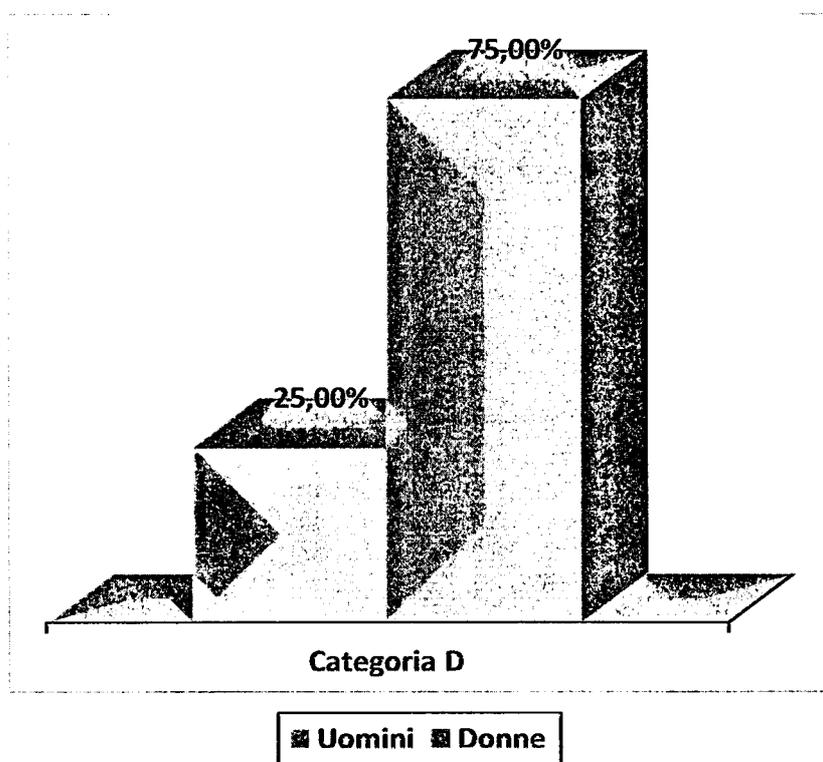
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	21	32,81%	43	67,19%	64
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>		<b>43</b>		<b>64</b>



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

## Categoria D

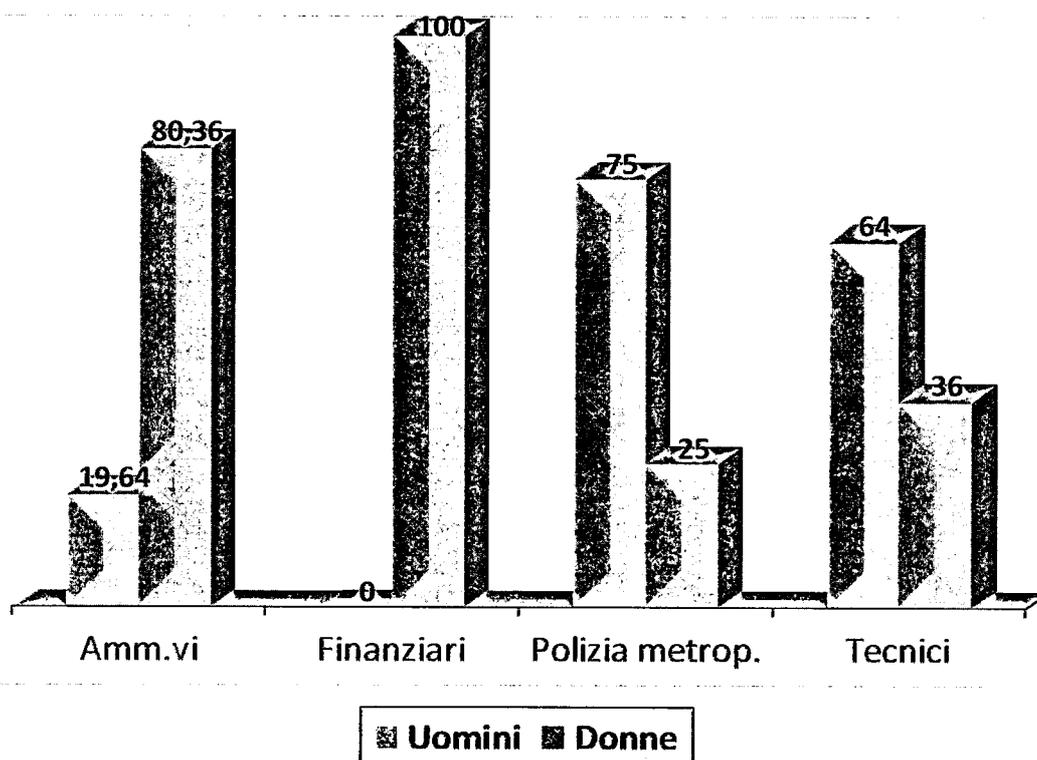
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	3	25,00%	9	75,00%	12
TOTALE	3		9		12



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

## Suddivisione del personale a tempo determinato per qualifiche e genere

	UOMINI		DONNE		Totale
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Amministrativi	11	19,64%	45	80,36%	56
Finanziari	0	0%	7	100%	7
Polizia Metropolitana	6	75,00%	2	25,00%	8
Tecnici	16	64,00%	9	36,00%	25
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>		<b>63</b>		<b>96</b>

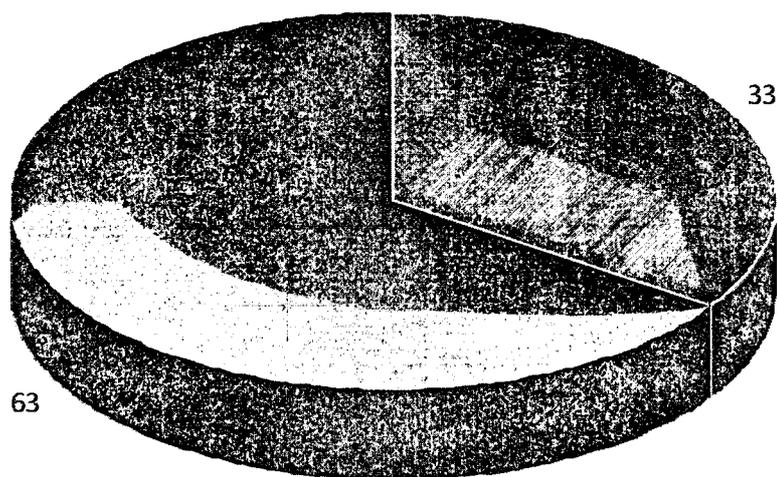


- Il divario tra donne e uomini non supera i 2/3 in ambito amministrativo.
- Il divario tra donne e uomini supera i 2/3 in ambito finanziario.
- Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3 nella polizia metropolitana.
- Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3 in ambito tecnico.

## Totale Personale a Tempo Determinato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	33	34,375%	63	65,625%	96
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>		<b>63</b>		<b>96</b>

Totale Personale a Tempo Determinato



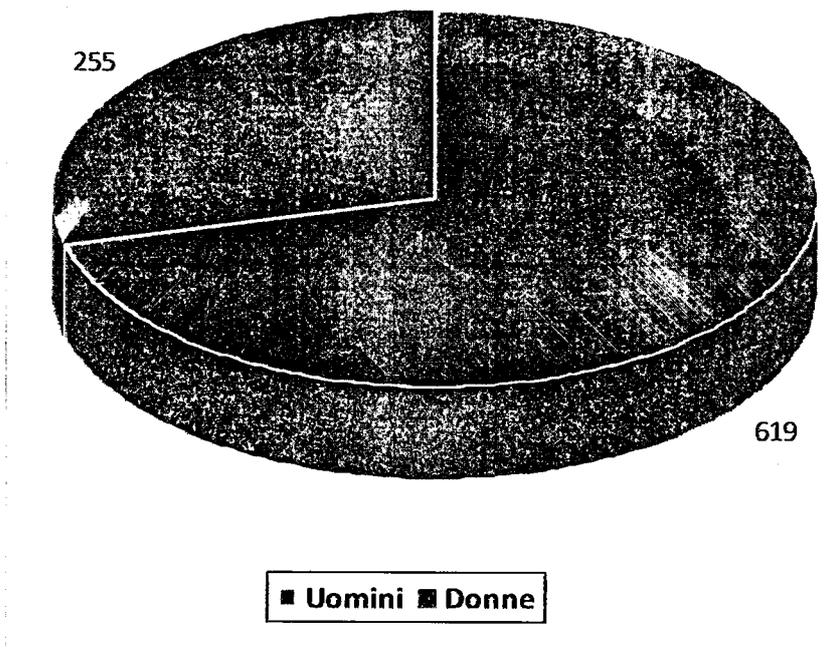
■ Uomini
■ Donne

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

## Totale Personale in Servizio

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
T.I:	586	75,32%	192	24,68%	778
T.D.	33	34,375%	63	65,625%	96
<b>TOTALE</b>	<b>619</b>	<b>70,82%</b>	<b>255</b>	<b>29,18%</b>	<b>874</b>

Totale personale in servizio 874 unità



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

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

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

## Obiettivi specifici del PAP

Per il triennio 2018/2020, la Città Metropolitana di Messina ha individuato i seguenti obiettivi nel percorso di pianificazione delle azioni positive:

### Benessere Organizzativo

Nel corso del 2017 la Città Metropolitana di Messina ha realizzato l'indagine annuale sul benessere organizzativo percepito, attraverso la somministrazione on-line di un questionario al personale dipendente tramite la rete aziendale Intranet.

Su un totale di 874 dipendenti, di cui 778 con contratto a tempo indeterminato e 96 con contratto a tempo determinato, 234 (pari al 26,77%) hanno preso parte all'indagine con un risultato in termini di partecipazione in aumento rispetto alle precedenti rilevazioni.

I risultati che si ottengono dalle indagini sul benessere nei luoghi di lavoro sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, nella prospettiva di fornire alle Amministrazioni elementi utili per attivare azioni di miglioramento e quindi assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

- Orientare i percorsi formativi/informativi per i/le dirigenti ed i/le responsabili dell'Ente, in modo da dotarli di adeguati strumenti per accrescere la spinta motivazionale delle risorse umane, con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità di genere, per favorirne il senso di appartenenza all'Ente, incentivare il lavoro di gruppo e coinvolgerle nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi, verso un progetto comune;
- Ridefinire i percorsi di carriera e di attribuzione delle responsabilità improntandoli alla valorizzazione del merito, attraverso sistemi oggettivabili e garantendo condizioni di pari opportunità, per "favorire il

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche<sup>9</sup>.

## Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

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

## Comitato Unico di Garanzia

- Garantire il funzionamento del CUG attraverso una chiara regolamentazione che disciplini, in modo puntuale, le competenze, le modalità di funzionamento e le attività tutto ciò a tutela del principio della pari opportunità, pianificando le azioni positive necessarie alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di un'autentica coscienza di genere e provvedendo al monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

---

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

## Comunicazione

- Incrementare le attività di comunicazione/informazione riguardanti tutte le azioni dell'Ente, sia quelle inerenti all'individuazione degli obiettivi strategici, che quelle relative al Benessere Organizzativo, al Piano delle Azioni Positive, alle valutazioni del personale;
- Introdurre il linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

## Aggiornamento e Monitoraggio

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

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

La Città Metropolitana di Messina, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente piano.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato, al fine di monitorare ed adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti/e.

## Considerazioni conclusive

Il presente PAP costituisce per la Città Metropolitana di Messina un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nonché l'opportunità di orientare in modo mirato azioni positive, sulla base dell'analisi della situazione di contesto, quale elemento imprescindibile per evidenziare le criticità e le problematiche sottese.

Un'opportunità quindi il Piano delle Azioni Positive che offre la possibilità di mettere in campo interventi finalizzati che consentono di contrastare in concreto le situazioni che impediscono il realizzarsi dell'uguaglianza effettiva tra lavoratori e lavoratrici; un'occasione, più in generale, che deve essere colta con senso di responsabilità, per evidenziare quanto il raggiungimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa non può prescindere dall'attenzione alle persone che operano al suo interno, dalla valutazione della loro condizione di soddisfazione e di motivazione al lavoro.