CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 182 del 07 AGO. 2020

OGGETTO: Aggiornamento 2020 - Piano triennale azioni positive 2019/2021

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventi il giorno SETTE del mese di AGOSTO, alle ore 19,30, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. Anna Maria TRIPODO:

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 l'O.R.EE.LL.;
Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: *"le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca";*
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: Aggiornamento 2020 - Piano triennale azioni positive 2019/2021

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 in ossequio alla normativa di cui al Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246"*, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono procedere ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

DATO ATTO 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;

DEFINITO che la Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, emessa di concerto tra il Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. ed 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 indicando, nello stesso tempo, come sia importante il ruolo che le stesse amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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*";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", secondo la quale il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato con cadenza annuale;

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"*;

VISTO il Decreto Sindacale n. 162, del 07/07/2020 di *Presa d'atto Aggiornamento "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

PRESO ATTO che al fine di predisporre l'Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021 è stata avviata l'istruttoria con l'acquisizione, dal competente Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance - Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione" -, dei dati per poter individuare possibili Linee d'Azione su cui proseguire e consolidare la programmazione di un percorso già ispirato alle politiche di parità e pari opportunità prevedendo misure atte a promuovere e/o potenziare iniziative finalizzate alla prevenzione ed eliminazione di eventuali fattori di discriminazione diretta o indiretta con adeguate azioni positive;

ACQUISITE agli atti le note di riscontro: prot. n.347/GGP, del 04/06/2020, del Servizio "Gestione Giuridica del Personale"; prot. n.469/AP, del 17/06/2020, della V Direzione "Ambiente e Pianificazione"; la comunicazione dell'Ufficio Unico della Formazione con e-mail dell'08 e del 10/06/2020; la nota n.35/SW/CUG, dell'08/06/2020 del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente;

VISTO che la proposta di Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021, allegata alla presente decretazione per farne parte integrante sostanziale, è stata trasmessa (nota prot. n. 250/SPOP/Ben.Org del 27/07/2020) per l'ottenimento dei rispettivi pareri al C.U.G. nonché alla Consigliera di Parità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006;

VISTA la nota di riscontro, prot. n. 47/SW/CUG del 28/07/2020, con cui la Presidente dell'organismo comunica che *"il CUG eserciterà il compito di verificare i risultati delle Azioni adottate per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno e di pieno rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo..."*;

VISTA la nota di riscontro, del 31.7.2020 della Consigliera provinciale di Parità in relazione al regolare parere sull'Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021;

RITENUTO, di dover adottare l'Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021, aggiornamento della precedente pianificazione (D.S. n. 123 dell'11/07/2019), che costituisce 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;

Visto il D. lgs. 267/00;
Visto il D. lgs. 165/01;
Visto il D. lgs. 198/06;
Visto il Regolamento di "Organizzazione degli Uffici e dei Servizi";
Visto lo Statuto dell'Ente;

Si propone che il Sindaco Metropolitano

DECRETI

APPROVARE l'Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021 come parte integrante sostanziale della presente decretazione;

TRASMETTERE il presente decreto:

- alla Consigliera di Parità;
- al Comitato Unico di Garanzia;
- 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 del Servizio
(Sebastiano DE SALVO)

Il Segretario Generale
(Avv. Maria Angela CAPONETTI)

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Aggiornamento 2020 - Piano Triennale Azioni Positive 2019/2021

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:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addì 31.07.2020

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.

Addì_____

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:

favorevole

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addì 31 LUG. 2020

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 31/07/2020 Il Funzionario

IL DIRIGENTE II DIREZIONE
Avv. Anna Maria TRIPODO

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

Addì 31 LUG. 2020

IL DIRIGENTE II DIREZIONE
Avv. Anna Maria TRIPODO

Decreto Sindacale n. 182 **del** 07 AGO. 2020

Oggetto: **Aggiornamento 2020 – Piano Triennale azioni positive 2019/2021.**

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano

(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale

Avv. Anna Maria TRIPODO

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

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

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

_____

Città Metropolitana di Messina

Segretario Generale

Servizio "Programmazione, Organizzazione e Performance"

Ufficio "Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazione"

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019/2021

AGGIORNAMENTO
2020

SOMMARIO

Premessa 3
Riferimenti alla normativa 5
Schema attuali riferimenti normativi in materia 8
Azioni positive della Città Metropolitana di Messina 10
Finalità del Piano delle Azioni Positive 10
Obiettivi generali del PAP 11
Analisi delle risorse umane dell'Ente 12
Personale a Tempo Indeterminato 13
Categoria A 13
Categoria B 14
Categoria C 15
Categoria D 16
Dirigenza 17
Suddivisione del personale a tempo indeterminato per qualifiche e genere 18
Titolari di Posizioni Organizzative 20
Totale Personale a Tempo Indeterminato 21
Personale a Tempo Determinato 22
Categoria A 22
Categoria B 23
Categoria C 24
Categoria D 25
Totale Personale a Tempo Determinato 26
Totale Personale in Servizio 27
Formazione 31
Obiettivi specifici del PAP 42
Azioni Positive 2019 44
Azioni Positive in programma 52
Benessere Organizzativo 62
Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita 64
Pari opportunità 64
Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente 65
Comunicazione – Informazione 66
Aggiornamento e Monitoraggio 68
Le risorse dedicate 69
Considerazioni conclusive 70

Premessa

I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità cosi come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000 (ss.mm.ii.). 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". [1]

Le politiche di pari opportunità hanno spesso avuto un ruolo di anticipazione e, grazie a questo, hanno saputo più di altre intercettare e interpretare alcune delle più significative trasformazioni sociali avvenute a livello soggettivo e collettivo.

---

[1] Delibera n. 22/2011 della CIVIT.

Si pensi al riguardo:

- ✓ ai mutamenti demografici, dove l'aumento della speranza di vita richiede alle persone una diversa pianificazione delle proprie varie attività non più centrate esclusivamente su quelle lavorative;
- ✓ alle instabilità familiari, che chiedono alle persone di saper integrare aspetti di autonomia delle scelte e di interdipendenza delle risorse e delle strategie di vita;
- ✓ ai cambiamenti nel lavoro, con il progressivo superamento dell'immagine della persona adulta e completa solo se integrata in un'unica esperienza lavorativa e con l'emergere della flessibilità come domanda non solo di parte aziendale ma come esigenza di qualità e di equilibrio delle persone;
- ✓ alla diffusa consapevolezza che l'eguaglianza fra le persone è una componente di qualità del lavoro;
- ✓ alla capacità delle Amministrazioni pubbliche di adottare bilanci di genere per analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari;
- ✓ al riconoscimento della necessità di abbattere, sin dalla più tenera età, gli stereotipi relativi al genere;
- ✓ alle esigenze di ricomposizione dei tempi di vita, che richiedono il superamento delle dicotomie fra pubblico e privato.

Rappresenterà una voce con significative ricadute anche la nuova ed improvvisa dimensione che in questi mesi è stata segnata dall'emergenza Covid19. Pertanto, nella Pubblica Amministrazione, lo strumento della pianificazione delle azioni positive si prefigge il porre in essere di misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e del 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. Con il presente documento la Città Metropolitana di Messina reca gli aggiornamenti per il 2020 al Piano di Azioni Positive, per il triennio 2019-2021, in ottemperanza ai riferimenti normativi nazionali e comunitari.

Riferimenti alla normativa

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[2] *"[…] 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),*[3] *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"*[4].

---

[2] "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)).

[3] "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".

[4] "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[5] dettagliando ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni 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.

A tali "elementi di base" giuridici, inoltre, 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 [6]: *"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).*

---

[5] Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*"

[6] 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".*

Consolida il principio antidiscriminatorio di genere il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5[7], 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.

In particolare, all'interno degli Enti interessati, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei Piani triennali delle Azioni Positive devono essere gli organi di vertice che dovranno avvalersi di un fondamentale ruolo propositivo riconosciuto, in questo senso, ai C.U.G.[8] funzione ulteriormente definita

Il funzionamento dell'organismo è regolato dalla più recente Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019[9] che, emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità, aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

---

[7] "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"

[8] 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.

[9] "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (pubblicata sulla G.U. n.184 del 7/08/2019)

Schema attuali riferimenti normativi in materia

RACCOMANDAZIONE 84/635/CEE DEL CONSIGLIO EUROPEO DEL 13 DICEMBRE 1984	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.
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"	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".
DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 (COME MODIFICATO DALL'ART. 21 DELLA LEGGE N. 183/2010)	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).

DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007 “MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE”	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.
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”	Modifica, ampliandolo e rafforzandolo, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs. 198/2006)
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”	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
LEGGE N. 124 DEL 7 AGOSTO 2015	“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
LEGGE N. 81 DEL 22 MAGGIO 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 DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (N. 3/2017 IN MATERIA DI LAVORO AGILE)	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
DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEL SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ (N.2/2019 del 26 giugno 2019)	“Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Azioni positive della Città Metropolitana di Messina

La Città Metropolitana di Messina (istituita con la legge regionale n. 15 del 4 agosto 2015, modificata ed integrata dalla L.R. n.5 del 1/4/2016, 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;
- ✓ la costituzione della Commissione provinciale per le Pari Opportunità;
- ✓ 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, 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 relazione prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne";
- ✓ la costituzione dell'ufficio per il Benessere Organizzativo;
- ✓ la costituzione del CUG
- ✓ l'adesione a protocolli contro la violenza di genere

Finalità del Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito PAP) è un documento programmatico che segue una pianificazione triennale e che prevede le "azioni" con cui si pongono obiettivi che mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno e proteso al benessere psicologico e organizzativo del personale.

Nel PAP possono essere indicate sintetiche informazioni sulla realtà organizzativa coinvolta dall'intervento e le potenzialità o criticità che connotano

il contesto di riferimento, individuando le azioni positive che si intendono realizzare pertanto la finalità del presente PAP , che si ritiene in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente, è di riconfermarne le Aree di intervento indicate nello stesso proponendo alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere le situazioni che ostacolano la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e la concreta realizzazione di un ambiente di lavoro sereno e di pieno rispetto della dignità umana e professionale del lavoratore.

Il Piano PAP, che avrà durata triennale, si pone di conseguenza da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e la produzione di interventi concreti per la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale ed organizzativo complessivo, promuovendo un serio contrasto allo stress lavorativo.

Obiettivi generali del PAP

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

- ✓ 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

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività o azione di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, non si può prescindere dall'esame di una serie di dati aggiornati sulla situazione del personale in organico all'Amministrazione.

Infatti, solo a seguito di tale analisi, sarà possibile progettare le azioni positive 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 "un'istantanea", un riferimento di valore statistico sul personale dipendente dell'Ente che può essere espresso con i dati disponibili (forniti dal "Servizio Gestione Giuridica del Personale"), aggiornati al mese di novembre 2019, data che coincide con l'avvio dell'indagine per il "benessere organizzativo 2019" che ha consentito di rilevare le percezioni e i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

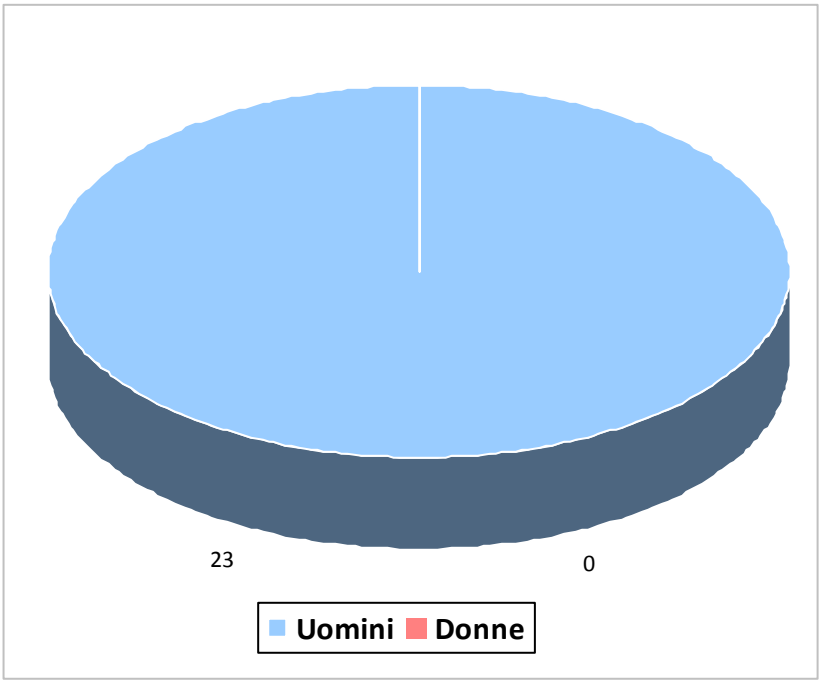
La popolazione complessiva dell'Ente in tale periodo, compreso il personale a tempo determinato, corrisponde a 809 unità, di cui 176 donne, pari al 21,76% del totale.

In particolare i dati disaggregati forniti per categoria, qualifica, genere e fasce d'età sono specificati nelle tabelle che seguono.

Personale a Tempo Indeterminato

Categoria A

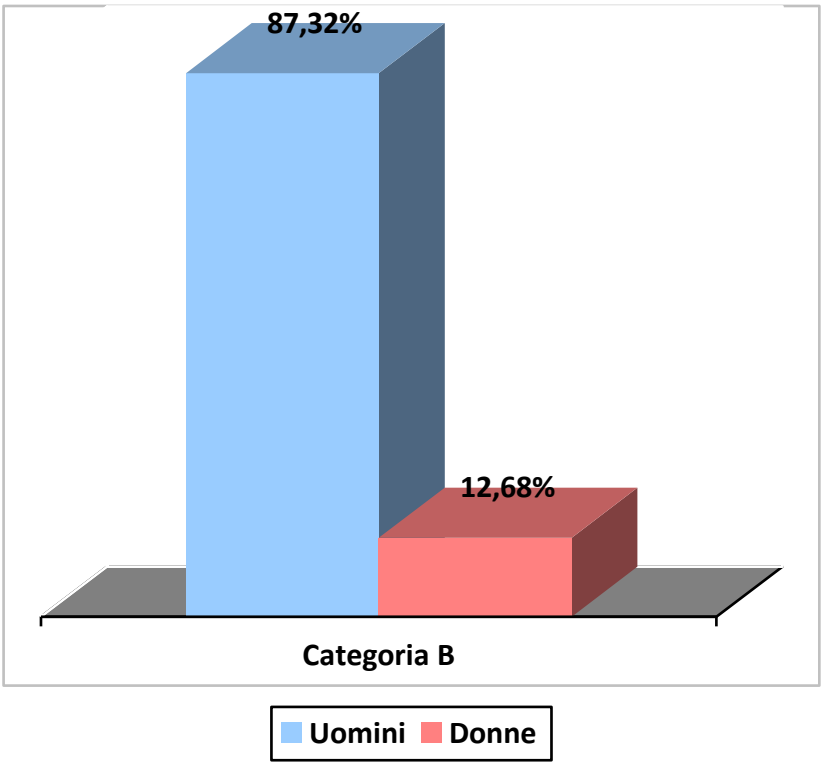
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	23	100,00%	0	0,00%	23
TOTALE	**23**		**0**		**23**



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

Categoria B

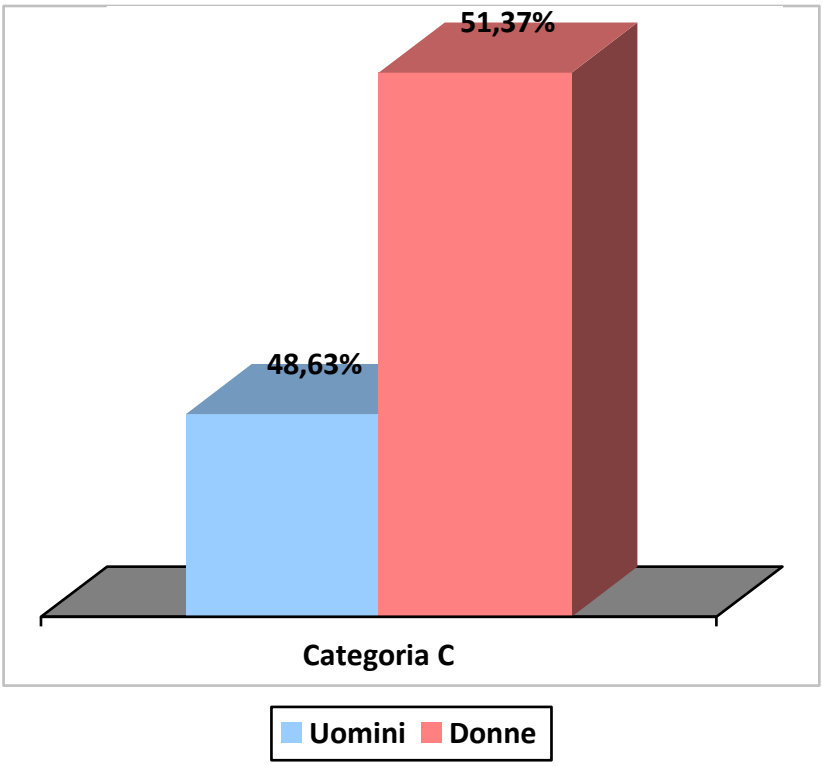
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	358	87,32%	52	12,68%	410
TOTALE	**358**		**52**		**410**



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

Categoria C

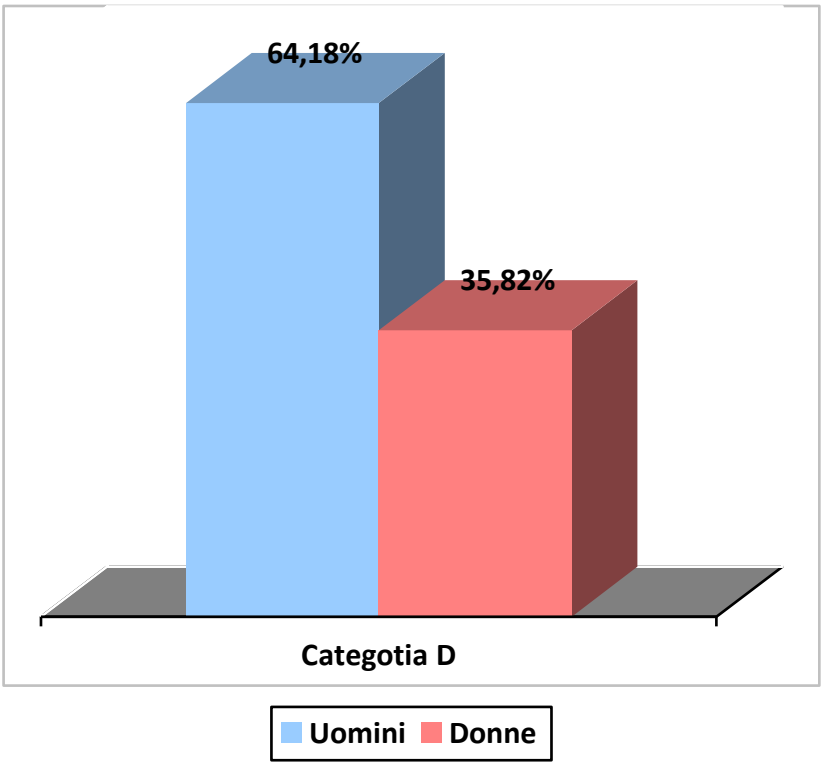
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	71	48,63%	75	51,37%	146
TOTALE	**71**		**75**		**146**



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

Categoria D

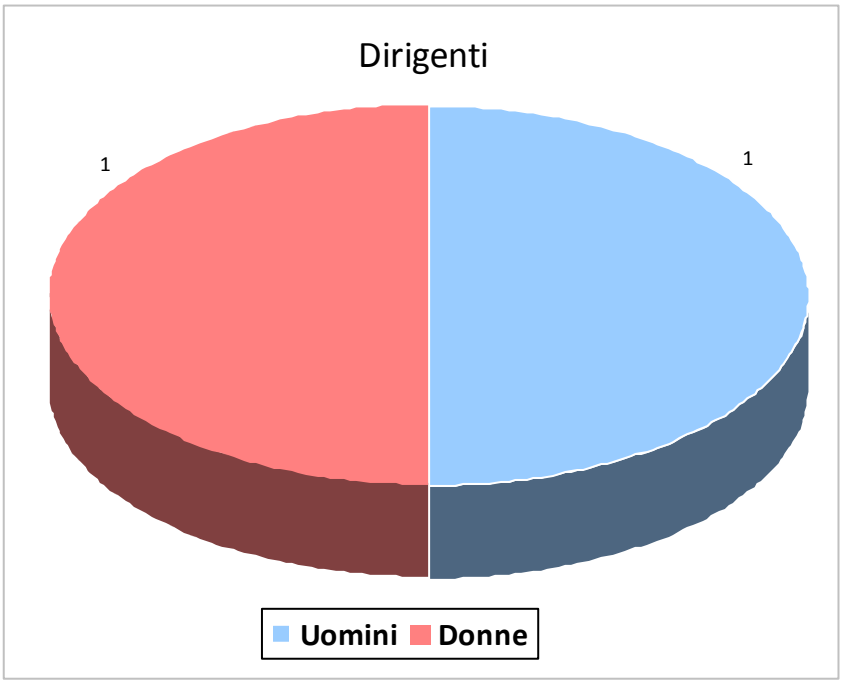
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	86	64,18%	48	35,82%	134
TOTALE	**86**		**48**		**134**



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
TOTALE	**1**		**1**		**2**

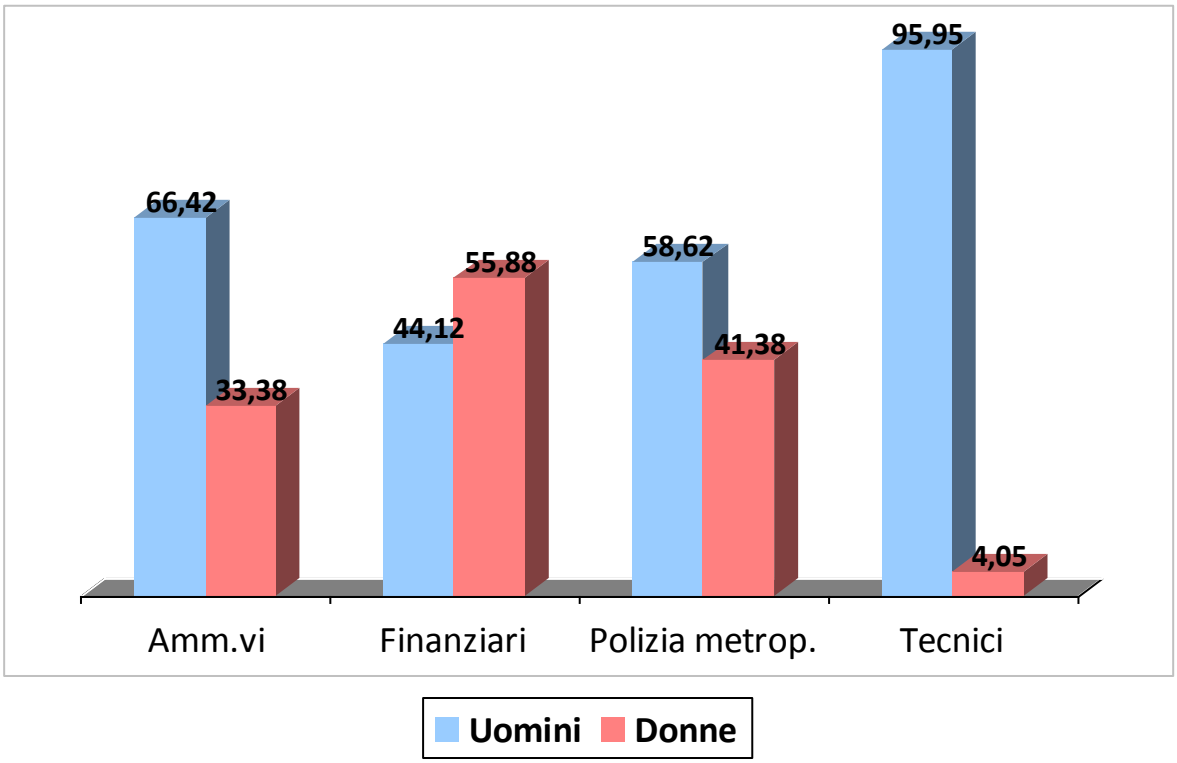


Il divario tra uomini e donne non supera i 2/3.

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per qualifiche e genere

(aggiornato al 31/12/2019)

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	267	66,42%	135	33,58%	402
Finanziari	15	44,12%	19	55,88%	34
Polizia metropolitana	17	58,62%	12	41,38%	29
Tecnici	237	95,95%	10	4,05%	247
TOTALE	**536**		**176**		**712**



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.

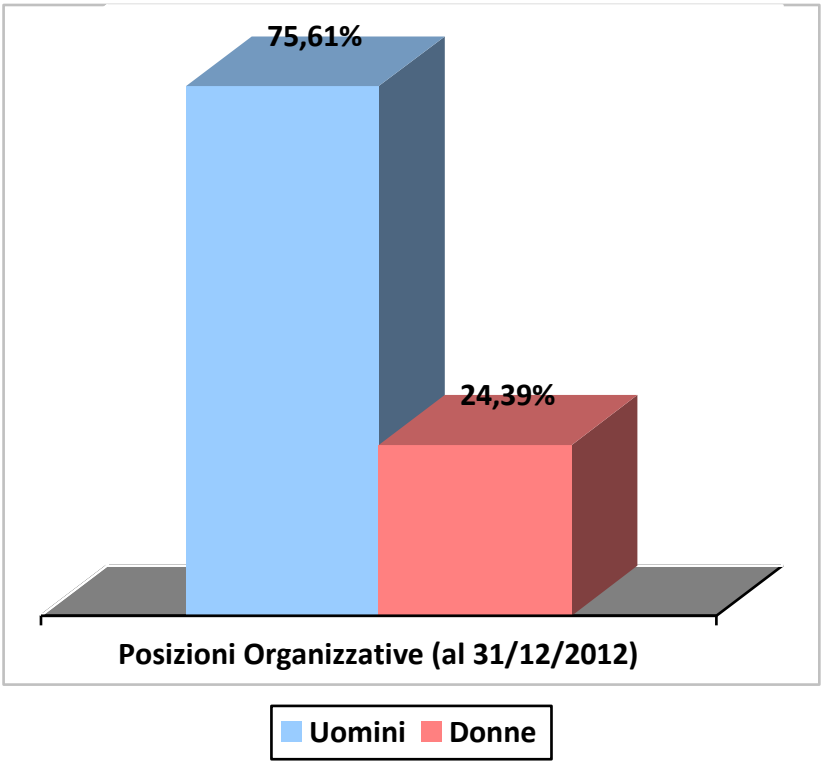
Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 in ambito tecnico.

In relazione al precedente grafico la rappresentazione in dettaglio delle tipologie delle qualifiche

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2019				
QUALIFICA	CAT. GIUR.	SESSO		TOT.
		M	F	
Dirigente Area Amministrativa	DIR.		1	1
Dirigente Area Tecnica	DIR.	1		1
Comandante di Polizia Metropolitana	D1	1		1
F.R.U.O. Amministrativa	D3		1	1
F.R.U.O. Tecnica - Chimico	D3	1	3	4
F.R.U.O. Tecnica-Direttore Ris.Naturale	D3		1	1
F.R.U.O. Tecnica-Geologo	D3	3		3
Istruttore Direttivo Biologo	D1	1		1
Istruttore Direttivo Informatico	D1	1	1	2
Istruttore Direttivo Sociale	D1		7	7
Istruttore Direttivo Ufficio Amministrativo	D1	22	22	44
Istruttore Direttivo Ufficio Finanziario	D1	9	12	21
Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico	D1	48	1	49
Addetto Stampa	C	1		1
Capo Servizio Riserva Naturale	C	1		1
Istruttore Amministrativo	C	35	59	94
Istruttore di Laboratorio	C	5	2	7
Istruttore di Polizia Metropolitana	C	16	12	28
Istruttore di Ragioneria	C	6	7	13
Istruttore Servizio Statistica	C	1		1
Istruttore Tecnico	C	12	1	13
Programmatore di Gestione Operativa	C	1		1
Coll. Prof. Manutenz. Impianti Tecnologici	B3	1		1
Collaboratore Amministrativo	B3	68	22	90
Conducente Mezzi Pesanti e Speciali	B3	15		15
Esecutore Amministrativo	B1	117	21	138
Esecutore Centralino	B1	4	1	5
Esecutore Sorveglianza Riserva Naturale	B1	3		3
Esecutore Stradale	B1	133		133
Operaio Specializzato	B1	7		7
Operatore Specializzato Centro Radio	B1	1	1	2
Operatore Video Ripresa - B	B1	1		1
Operatore Servizi Generali	A	20	1	21
Operatore Stradale	A	1		1
TOTALI		536	176	712

Titolari di Posizioni Organizzative

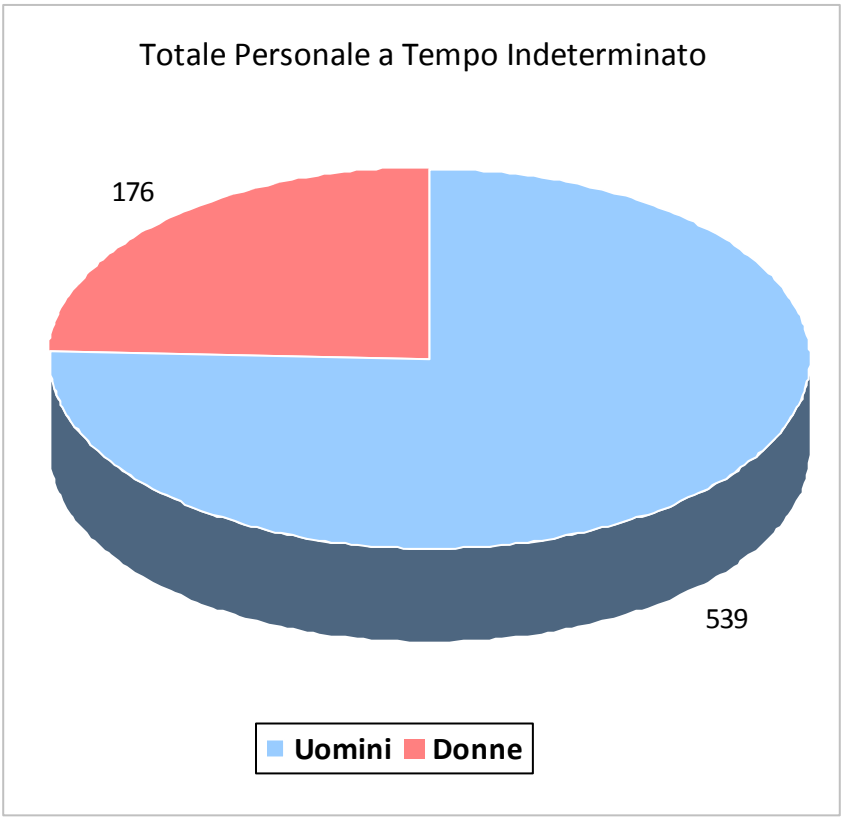
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	31	75,61%	10	24,39%	41
TOTALE	**31**		**10**		**41**



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

Totale Personale a Tempo Indeterminato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	539	75,38%	176	24,62%	715
TOTALE	**539**		**176**		**715**

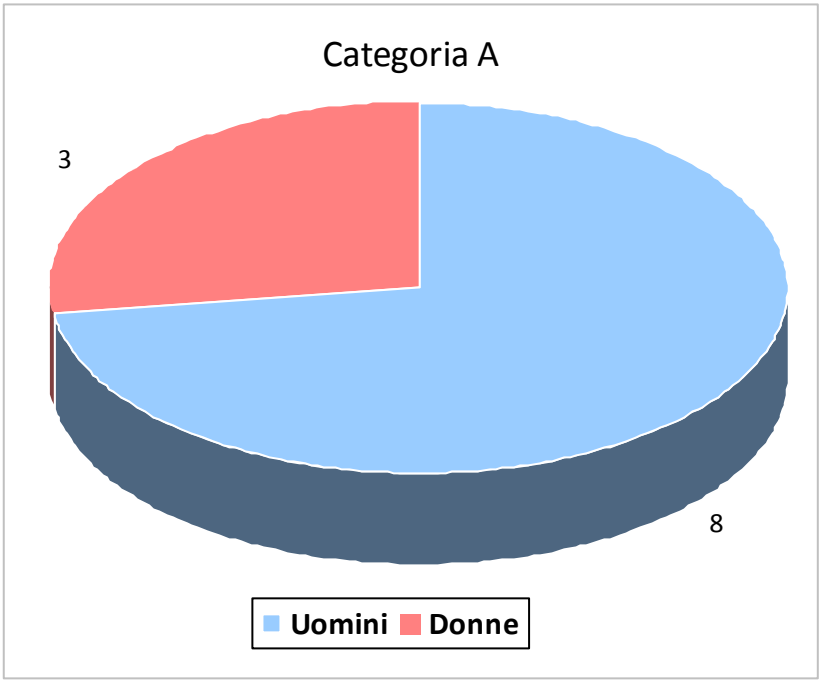


Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Personale a Tempo Determinato

Categoria A

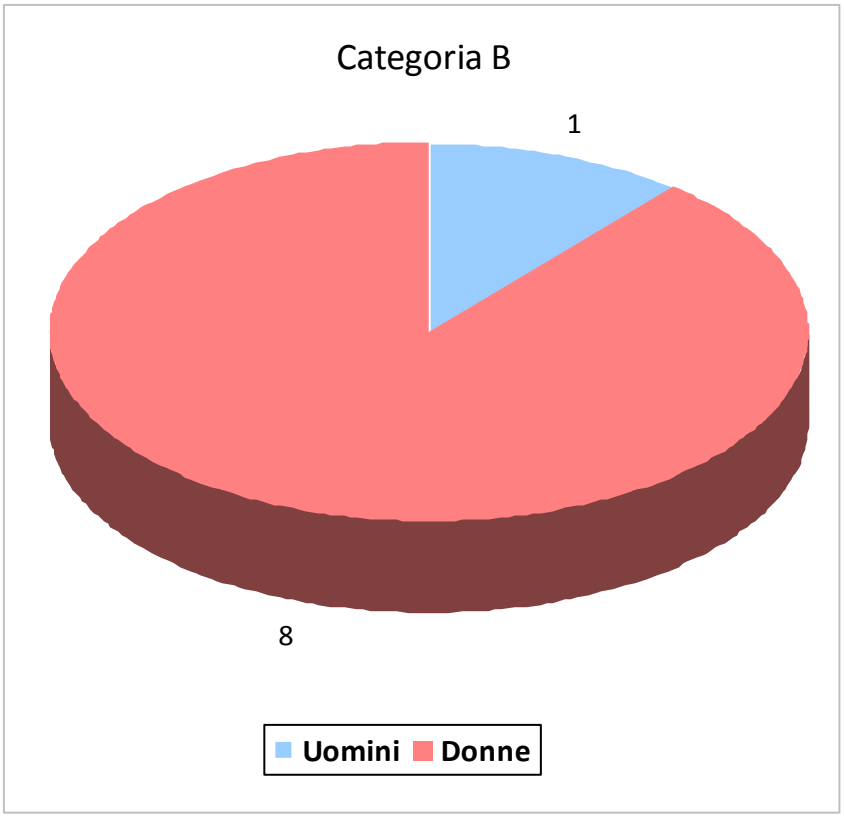
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	8	72,73%	3	27,27%	11
TOTALE	**8**		**3**		**11**



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

Categoria B

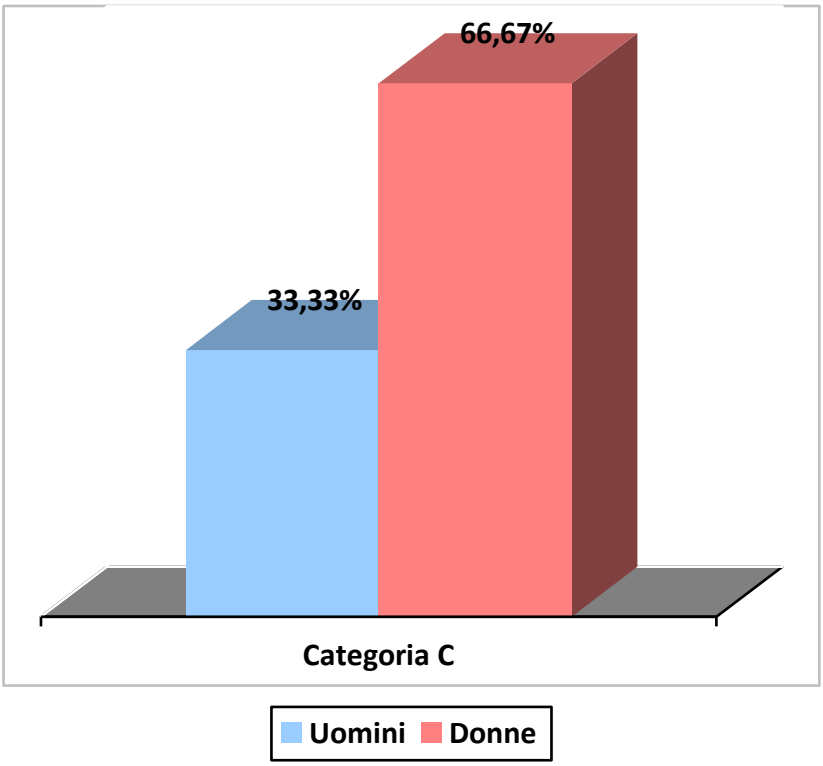
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	1	11,11%	8	88,89%	9
TOTALE	**1**		**8**		**9**



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

Categoria C

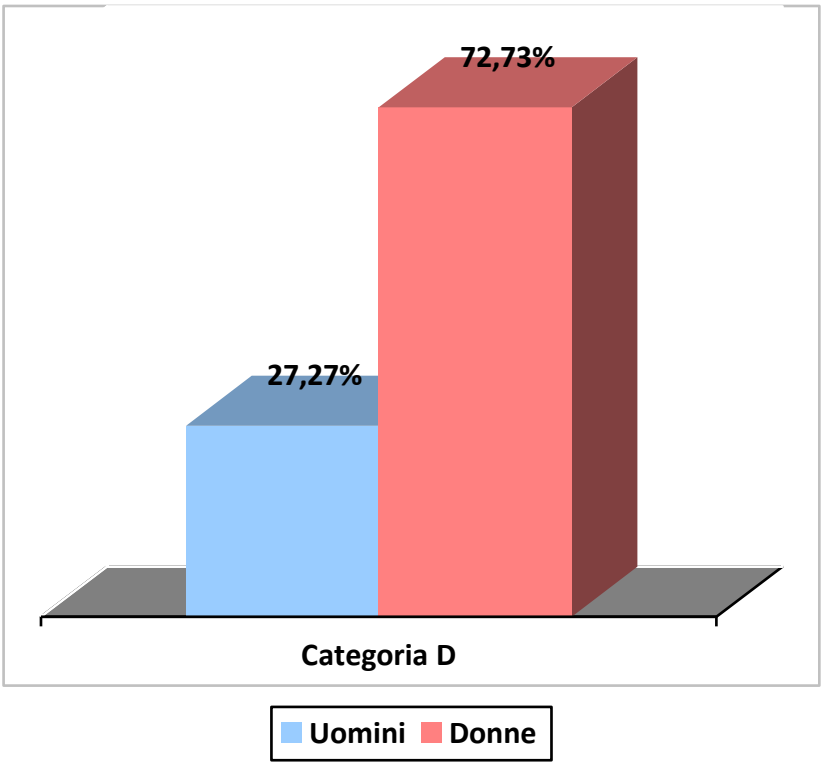
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	21	32,33%	42	66,67%	63
TOTALE	**21**		**42**		**63**



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

Categoria D

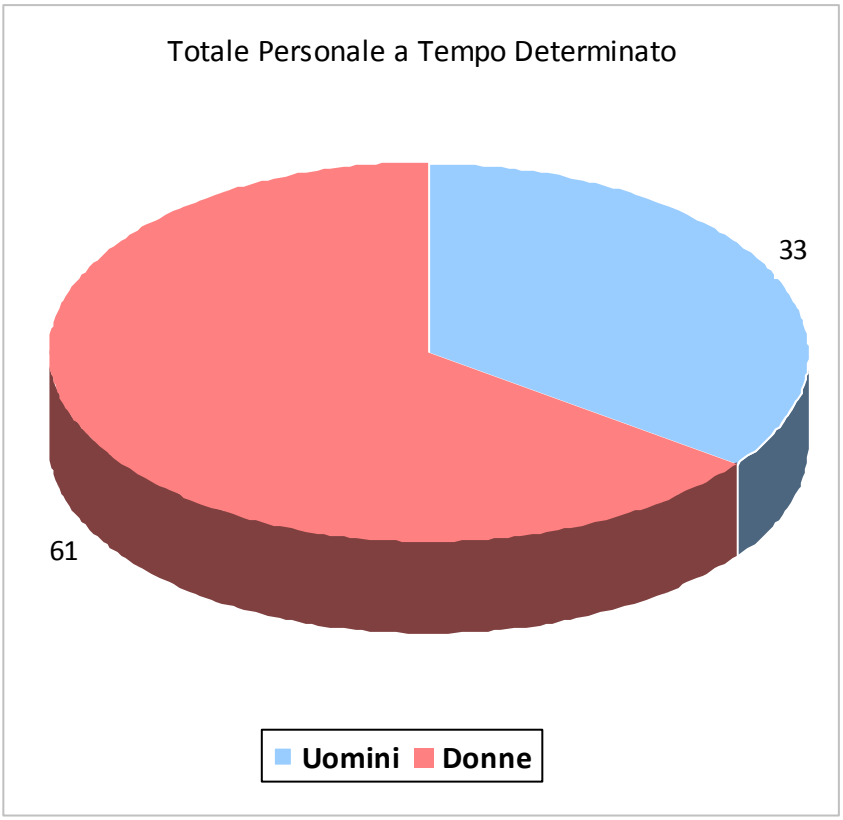
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	3	27,27%	8	72,73%	11
TOTALE	**3**		**8**		**11**



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

Totale Personale a Tempo Determinato

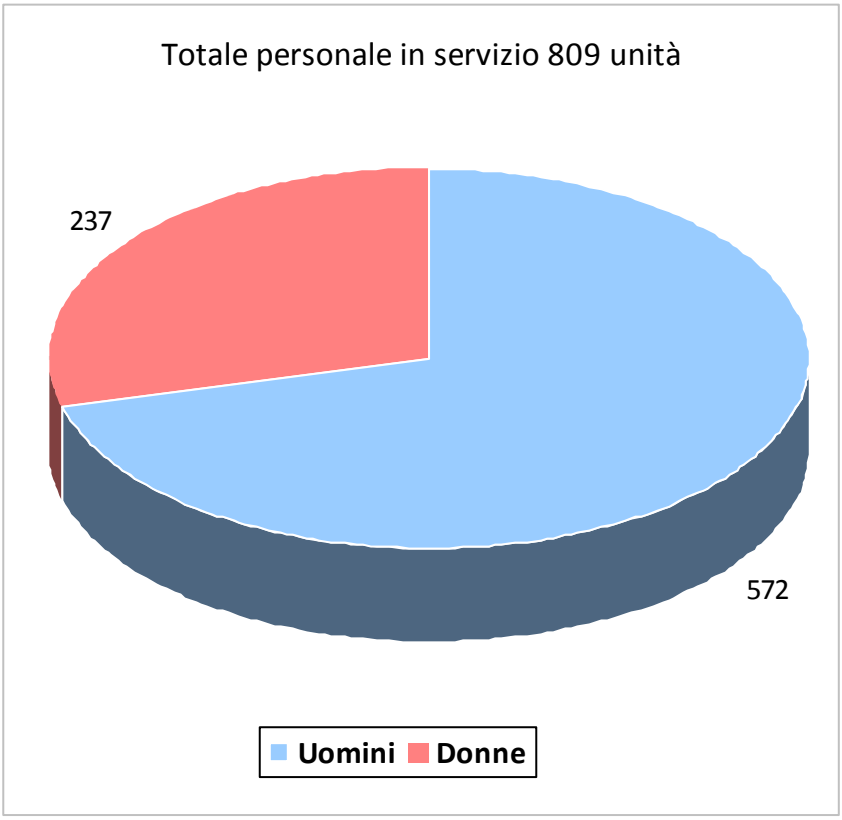
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	33	35,11%	61	64,89%	94
TOTALE	**33**		**61**		**94**



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

Totale Personale in Servizio

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
T.I:	539	75,38%	176	24,62%	715
T.D.	33	35,11%	61	64,89%	94
TOTALE	**572**	70,70%	**237**	29,30%	**809**



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

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER FASCE D'ETÀ NELLE CATEGORIE

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria D: 134			35,88% D		64,18% U	
CAT. D	48			86		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	4	tra 50 e 55	25,00%	12	75,00%	tra 50 e 55
	27	tra 56 e 60	48,21%	29	51,79%	tra 56 e 60
	16	tra 61 e 65	27,12%	43	72,88%	tra 61 e 65
	1	oltre i 65 anni	33,33%	2	66.67%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria C: 146			51,37% D		48,63% U	
CAT. C	75			71		
	1	meno di 50 anni	33,33%	2	66,66%	meno di 50 anni
	23	tra 50 e 55	65,71%	12	34,29%	tra 50 e 55
	33	tra 56 e 60	45,21%	40	54,73%	tra 56 e 60
	18	tra 61 e 65	52,94%	16	47,06%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	1	100%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria B: 410			12,68% D		87,32% U	
CAT. B	53			372		
	0	meno di 50 anni	0%	3	100%	meno di 50 anni
	12	tra 50 e 55	26,09%	34	73,91%	tra 50 e 55
	25	tra 56 e 60	10,78%	207	89,22%	tra 56 e 60
	15	tra 61 e 65	12,10%	109	87,90%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	5	100%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria A: 23			0% D		100% U	
CAT. A	0			23		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	0	tra 50 e 55	0%	3	100%	tra 50 e 55
	0	tra 56 e 60	0%	11	100%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	8	100%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	1	100%	oltre i 65 anni

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER FASCE D'ETÀ NELLE CATEGORIE

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria D: 11			72,73% D		27,27% U	
CAT. D	8			3		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	6	tra 50 e 55	75,00%	2	25,00%	tra 50 e 55
	2	tra 56 e 60	66,67%	1	33,33%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria C: 63			66,67% D		32,33% U	
CAT. C	42			21		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	16	tra 50 e 55	55,17%	13	44,83%	tra 50 e 55
	26	tra 56 e 60	76,47%	8	23,53%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria B: 9			88,89% D		11,11% U	
CAT. B	8			1		
	0	meno di 50 anni	0%	0	0%	meno di 50 anni
	3	tra 50 e 55	100%	0	0%	tra 50 e 55
	5	tra 56 e 60	83,33%	1	16,67%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

CATEGORIA	***DONNE***	***FASCE D'ETA'***	***%***	***UOMINI***	***%***	***FASCE D'ETA'***
TOTALE nella categoria A: 11			27,27% D		72,73% U	
CAT. A	3			8		
	0	meno di 50 anni	0%	4	100%	meno di 50 anni
	3	tra 50 e 55	50%	3	50%	tra 50 e 55
	0	tra 56 e 60	0%	1	100%	tra 56 e 60
	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO: TOTALI PER GENERE NELLE FASCE D'ETÀ

CATEGORIA	*DONNE*	*FASCE D'ETA'*	*%*	*UOMINI*	*%*	*FASCE D'ETA'*
Totali	176			539		
6	1	meno di 50 anni	16,67%	5	83,33%	meno di 50 anni
101	40	tra 50 e 55	39,60%	61	60,40%	tra 50 e 55
372	85	tra 56 e 60	22,85%	287	77,15%	tra 56 e 60
226	49	tra 61 e 65	21,68%	177	78,32%	tra 61 e 65
10	1	oltre i 65 anni	10,00%	9	90,00%	oltre i 65 anni
TOTALI per Genere nelle fasce d'età su 715 unità			24,62% D		75,38% U	

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: TOTALI PER GENERE NELLE FASCE D'ETÀ

CATEGORIA	*DONNE*	*FASCE D'ETA'*	*%*	*UOMINI*	*%*	*FASCE D'ETA'*
Totali	61			33		
4	0	meno di 50 anni	0%	4	100%	meno di 50 anni
46	28	tra 50 e 55	60,87%	18	39,13%	tra 50 e 55
44	33	tra 56 e 60	75%	11	25%	tra 56 e 60
0	0	tra 61 e 65	0%	0	0%	tra 61 e 65
0	0	oltre i 65 anni	0%	0	0%	oltre i 65 anni
TOTALI per Genere nelle fasce d'età su 94 unità			64,89% D		35,11% U	

Si rileva una significativa percentuale rispetto all'invecchiamento della popolazione dipendente e inoltre, dal confronto sul totale del personale rilevato per gli anni dal 2015 al 2019, emergono i seguenti dati, estrapolati dai rispettivi Piani della Performance dell'Ente:

2015 - totale del personale 1023 unità, di cui 926 t. ind. e 97 t. det. (all'1/1/2015);

2016 - totale del personale 953 unità, di cui 857 t. ind. e 96 t. det. (all'1/1/2016);

2017 - totale del personale 881 unità, di cui 785 t. ind. e 96 t. det. (all'1/1/2017);

2018 - totale del personale 867 unità, di cui 771 t. ind. e 96 t. det. (al 2/1/2018); totale del personale 840 unità, di cui 745 t. ind. e 95 t. det. (al 31/12/2018);

2019 - totale del personale 806 unità, di cui 712 t. ind. e 94 t. det. (al 31/12/2019).

Dai dati emerge:

- la riduzione del personale dal 2015 al 2019 di n.217 unità (di cui n.214 a tempo determinato e n.3 a tempo indeterminato) che in percentuale, rispetto al totale delle unità, si esprime nel 21,21% mentre, nello specifico, riguardo al personale a tempo indeterminato la percentuale equivale al 23,11% in meno.

Permessi fruiti ex lege 104/92 dai dipendenti a tempo indeterminato

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
40	30,30%	92	69,70%	132

Permessi fruiti ex lege 104/92 dai dipendenti a tempo determinato

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
10	99,09%	1	0,91%	11

Dipendenti a tempo indeterminato con rapporti di lavoro part-time (tipo orizzontale, verticale o misto)

DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
3	60,00%	2	40,00%	5

Dipendenti a tempo determinato con rapporti di lavoro part-time (tipo orizzontale, verticale o misto)

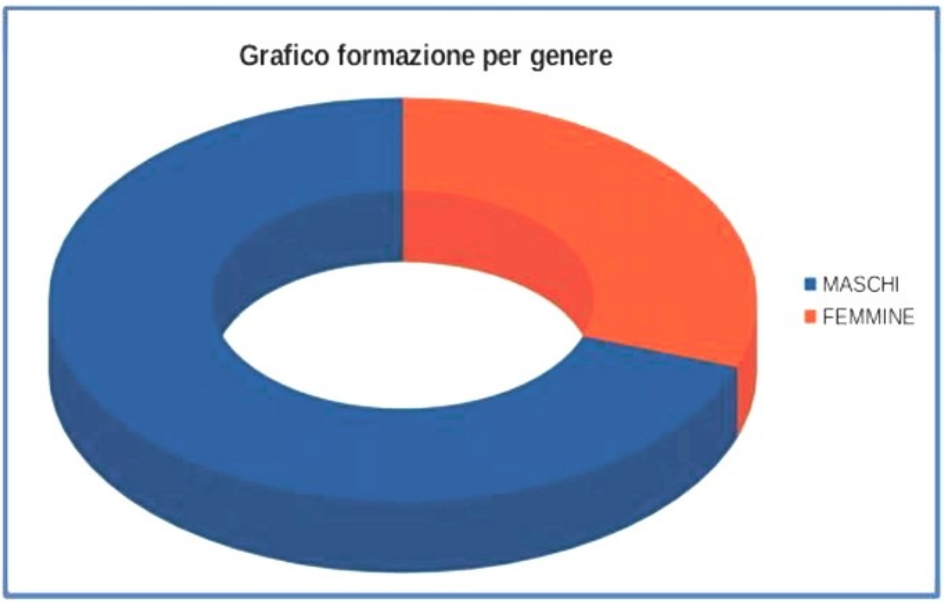
DONNE	Percentuale	UOMINI	Percentuale	TOTALE
0	0%	0	0%	0

FORMAZIONE PER L'ANNO 2019 - PARTECIPAZIONE

Ufficio Formazione – Laboratorio di Ricerca e Innovazione

Grafico formazione per genere 2019

MASCHI	350
FEMMINE	153
Totale	503



FORMAZIONE PER L'ANNO 2019 - PARTECIPAZIONE
Ufficio Formazione – Laboratorio di Ricerca e Innovazione

L'attività di formazione 2019 del personale si è sviluppata con la definizione del Piano formativo triennale approvato con D.S. n.91 dell'11 aprile 2018 e del Piano Operativo dell'Attività Formativa Anno 2019 approvato con determina del Segretario Generale n.641 del 29 luglio 2019.
A partire dal **9 gennaio**, sono stati realizzati **49** (quarantanove) corsi di formazione che hanno registrato **1539** presenze tra dipendenti dell'Ente, segretari comunali, dipendenti dei comuni metropolitani ed esterni.
E' stata rilevata l'effettiva partecipazione di n. **503** dipendenti dell'Ente, ad almeno un corso, appartenenti a tutte le categorie.
Tra le presenze hanno aderito agli eventi formativi **88** tra segretari e dipendenti comunali, e **124** esterni.
Le ore complessive dei momenti formativi ammontano a n.**282,50**
I corsi sono stai cosi suddivisi:
1) **18 corsi in house** (seminari frontali) per un totale complessivo di **ore 155**
2) **13 corsi esterni** (realizzati da altri Enti) per un totale complessivo di **ore 90,5**
3) **18 corsi online** (proposti gratuitamente da organismi di assistenza agli enti locali) per un totale complessivo di **ore 37**
Le ore di formazione usufruite dai **503** dipendenti sono state in totale **282,50** per una media di presenza di ore di formazione pari a **6** per ciascun dipendente.
Nei seminari effettuati nel corso dell'anno sono stati rilevati n.**212** partecipanti esterni all'ente, di cui **88** tra Segretari Comunali e dipendenti provenienti dai comuni del territorio metropolitano e **124** *stakeholder*.
Gli argomenti più trattati sono stati:

- ✓ **Regolamento Europeo sulla Privacy 679/2018**
- ✓ **Prevenzione della corruzione**
- ✓ **Novità normative e giurisprudenziali in tema di contratti pubblici e di appalti**
- ✓ **Metropoli Strategiche**
- ✓ **Piano del fabbisogno del Personale Trattamento Accessorio (decreto crescita)**
- ✓ **Polizia Metropolitana: attivita venatoria nella regione Sicilia**
- ✓ **Sicurezza sui luoghi di lavoro in dettaglio:**

tipologie di corso	anno 2019	donne
primo soccorso	48	7
piattaforme da lavoro elev.	16	
app.segn.strad.	140	1
addestr.macch.mov.terra	26	
rischi cardiologici	44	
bim cam	77	22
totali	**351**	

L’argomento del **Regolamento Europeo sulla Privacy 679/2018** è stato proposto ai dirigenti, ai referenti della privacy ed a tutti i dipendenti.
L'argomento della “**Prevenzione della corruzione**" è stato proposto, in modo più approfondito, ai dirigenti ed ai referenti dell'anticorruzione.
La tematica relativa a **“ le novità normative e giurisprudenziali in tema di contratti pubblici e di appalti”** è stato proposta ai dipendenti del Servizio Appalti e Contratti, mentre **Metropoli Strategiche** al gruppo “metropoli strategiche”.
La **Polizia Metropolitana** ha sviluppato corsi rivolti al personale del proprio Servizio, su tematiche di settore.
Inoltre sono stati realizzati per i dipendenti dell’Ente momenti formativi sulla **Sicurezza sui luoghi di lavoro**.
Per alcuni degli argomenti sopra trattati, sono state realizzate, con i relatori dei seminari, sessioni pomeridiane riservate ai dipendenti dell’Ente, per l’approfondimento delle problematiche interne alla città metropolitana.
Durante i corsi in house sono state proposte le *Customer Satisfaction* con **3** tipologie di quesiti e compilate **388** schede rilevando una valutazione più che positiva superiore al 90%.

Partecipazione di genere:
uomini **350**
donne **153**
totale **503**

FORMAZIONE PER L'ANNO 2019 - PARTECIPAZIONE

Ufficio Formazione – Laboratorio di Ricerca e Innovazione

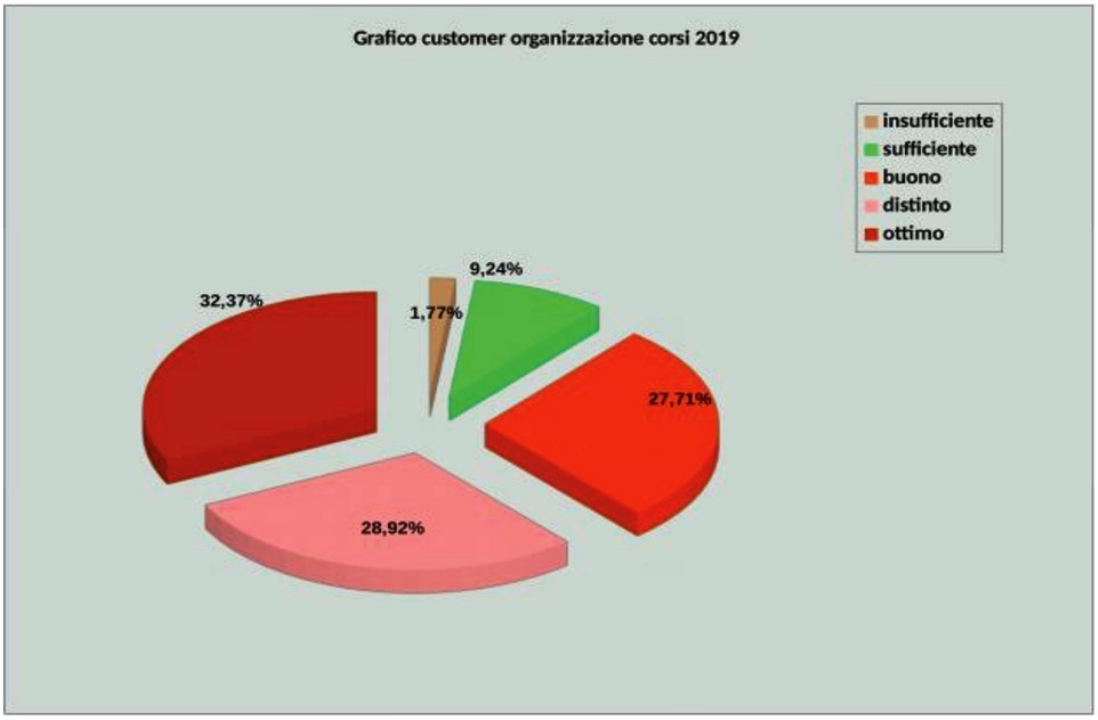
Customer satisfaction corsi Formazione anno 2019

Giudizi espressi su Organizzazione corsi

Come giudichi :

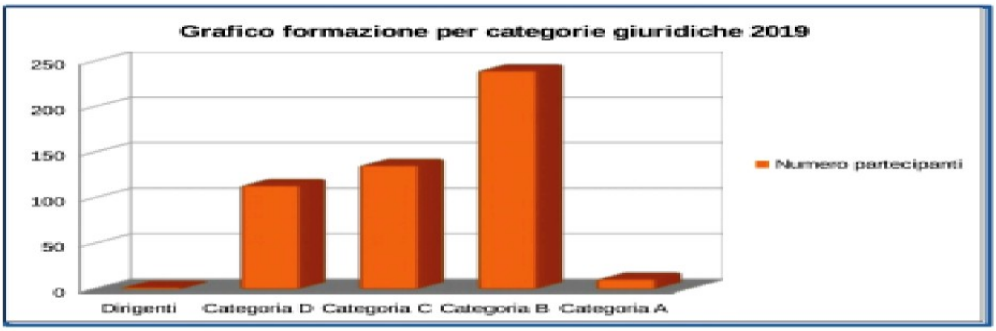
	insufficiente	sufficiente	buono	distinto	ottimo
Gli obiettivi generali del corso	7	36	117	120	131
Gli argomenti trattati	5	31	113	133	135
L'organizzazione generale	10	48	115	107	137
totale	22	115	345	360	403

	insufficiente	sufficiente	buono	distinto	ottimo
Percentuale gradimento	1,8	9,2	27,7	28,9	32,4



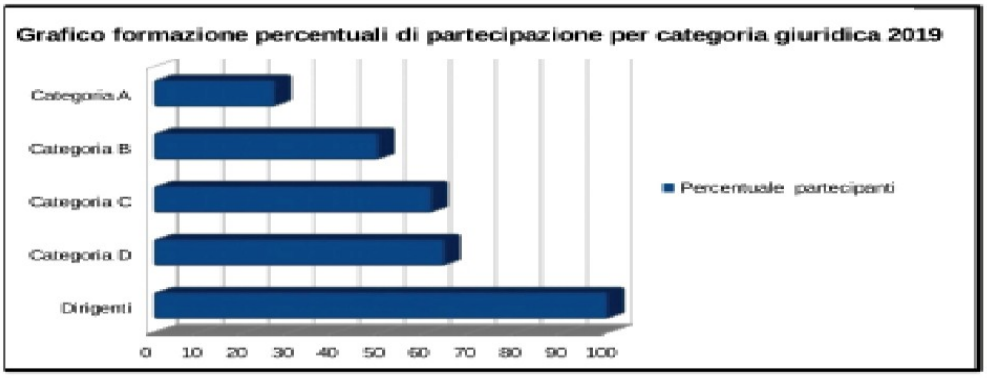
1) formazione partecipazione per categorie giuridiche 2019

Formazione per categorie giuridiche		
Categoria Giuridica	Tot. Dip.	Numero partecipanti
Dirigenti	2	2
Categoria D	178	114
Categoria C	222	136
Categoria B	483	240
Categoria A	41	11



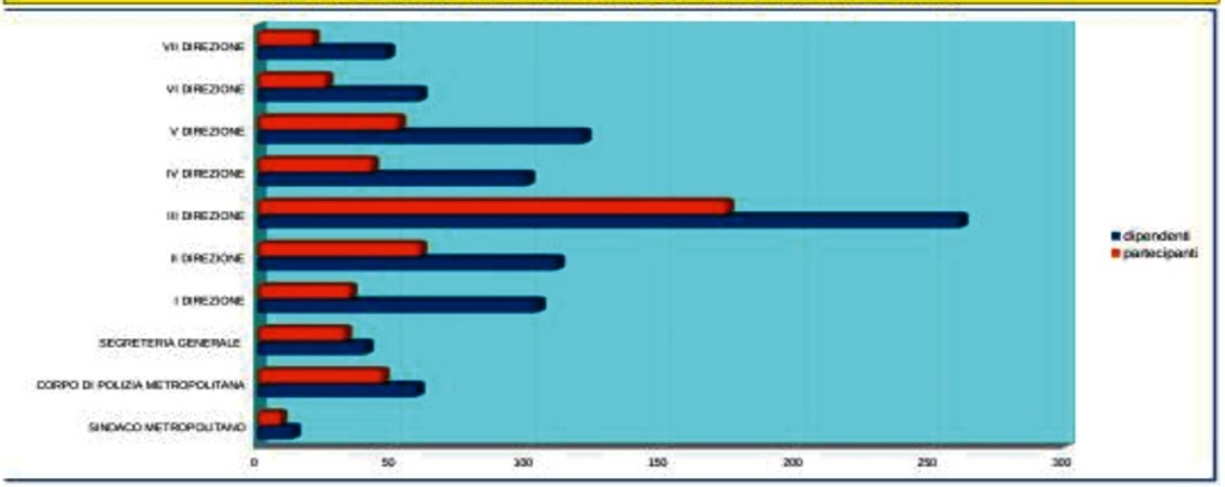
2) formazione percentuali di partecipazione per categoria 2019

Formazione per categorie giuridiche		
Categoria Giuridica	Tot. Dip.	Percentuale partecipanti
Dirigenti	2	100
Categoria D	178	64,04
Categoria C	222	61,26
Categoria B	484	49,59
Categoria A	41	26,83

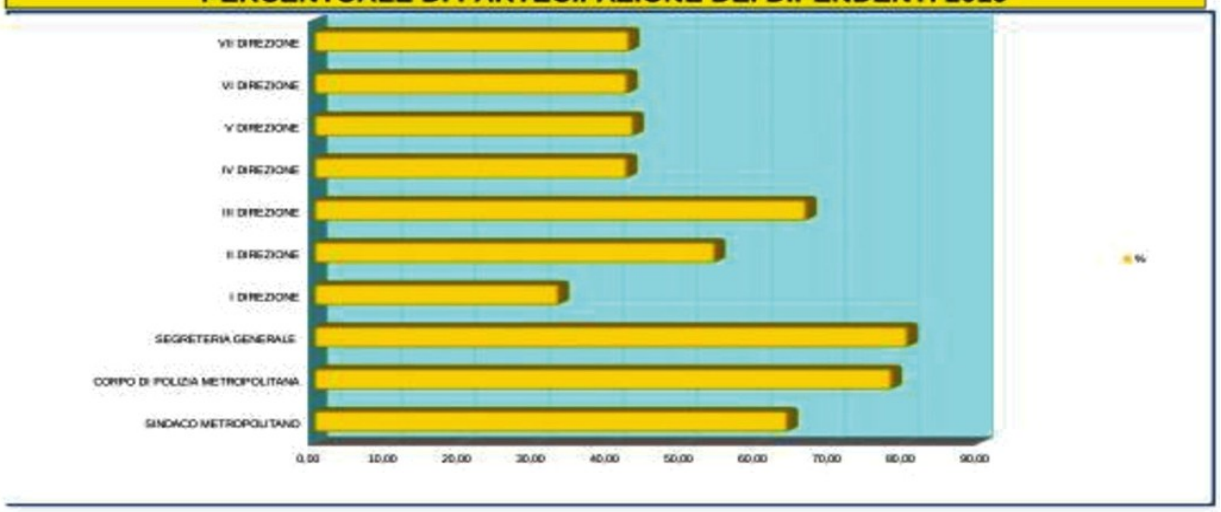


	DIPENDENTI	PARTECIPANTI AI CORSI	%
SINDACO METROPOLITANO	14	9	64,29
CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	60	47	78,33
SEGRETERIA GENERALE	41	33	80,49
I DIREZIONE	105	35	33,33
II DIREZIONE	112	61	54,46
III DIREZIONE	262	175	66,79
IV DIREZIONE	101	43	42,57
V DIREZIONE	122	53	43,44
VI DIREZIONE	61	26	42,62
VII DIREZIONE	49	21	42,86

INDICE DI PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI 2019



PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI 2019



FORMAZIONE PER L'ANNO 2020 - PARTECIPAZIONE

A cura dell'Ufficio Unico della Formazione

La particolare emergenza nazionale, a seguito della diffusione del Covid-19 in Italia, ha richiesto una risposta straordinaria dell'intero sistema produttivo nazionale, pubblico e privato, imponendo anche la ridefinizione dell'organizzazione dei servizi pubblici.

Per evitare il propagarsi dell'epidemia si è ricorso, quindi, a forme flessibili nell'attività lavorativa, adottando ed estendendo le modalità a distanza per lo svolgimento delle attività nelle pubbliche amministrazioni e per le erogazione dei servizi al cittadino.

Le nuove modalità di lavoro impongono un ripensamento delle logiche tradizionali come anche la gestione delle risorse umane richiede una importante rivisitazione dei suoi processi tipici.

In tale contesto un importante ruolo per le attività da remoto lo riveste l'attività di formazione che permette a molti dipendenti di aggiornarsi, in merito a modifiche normative e ad approfondimenti, relativamente alle proprie attività.

L'Ufficio Unico di Formazione della Città Metropolitana di Messina ha aggiornato in tempo reale l'offerta formativa disponibile on line; tale attività garantisce all'ente un notevole risparmio di risorse finanziarie, infatti, tutti i webinar proposti sono gratuiti, senza contare che alcuni enti propongono offerte formative di alto livello, permettendo una valorizzazione e un miglioramento delle conoscenze delle risorse umane.

Naturalmente, quanto ai contenuti, le azioni di formazione poste in essere in questo periodo hanno tenuto conto dei fabbisogni formativi evidenziati dalle singole Direzioni.

l'Ufficio in questo prima fase di lavoro in "smart working", partita il 16 marzo 2020, ha avviato una ricognizione di tutti i corsi che vengono tenuti da enti pubblici e privati per via telematica a mezzo di corsi webinar, videoconferenze, dirette social e video tutorial.

Al 05 giugno 2020 sono stati segnalati ai dipendenti, per la partecipazione n°299 corsi gratuiti.

L' aggiornamento alle offerte è costante, includendo tutte le iniziative formative che vengono rese disponibili dagli Enti formatori e la cui fruibilità viene comunicata a tutti i dipendenti con cadenza settimanale attraverso le newsletter.

Al fine di verificare l'effettiva partecipazione alle iniziative formative segnalate, l'Ufficio ha predisposto un modello di report che deve essere compilato dal dipendente, in cui vanno segnalati gli estremi del corso e va descritto il contenuto dell'apprendimento personale. Tale modulo viene quindi trasmesso a cura del dipendente all'Ufficio unico della Formazione. La partecipazione alle iniziative formative è registrata sul curriculum formativo del dipendente, che viene tenuto aggiornato dall'Ufficio Unico di Formazione.

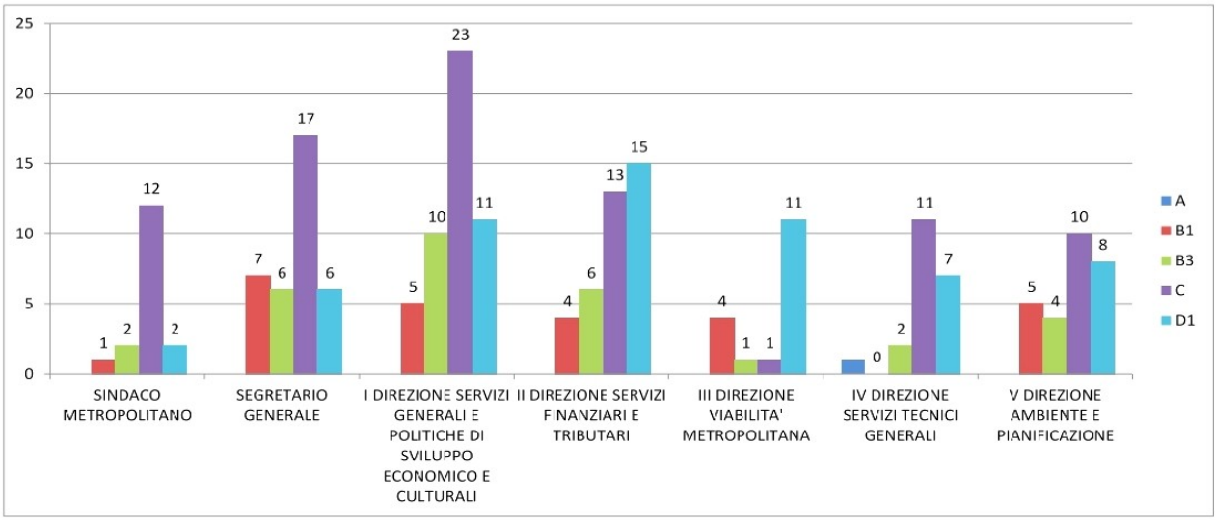
L'Ufficio provvede inoltre ad elaborare, con cadenza mensile, le statistiche della partecipazione e trasmette trimestralmente ai Dirigenti, anche ai fini della valutazione della performance individuale, i report individuali della partecipazione dei singoli dipendenti, contenuta nei curricula personali.

Sulla scorta dei moduli di report individuale ricevuti sono state elaborate le seguenti statistiche di partecipazione, aggiornate al 05 giugno 2020:

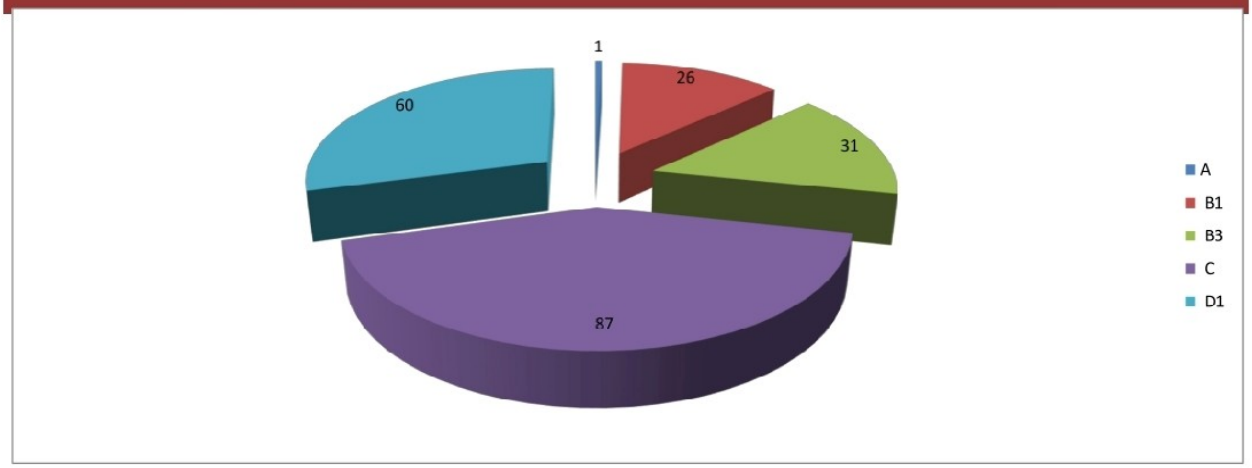
Grafici di partecipazione

I grafici che seguono riportano il numero complessivo dei partecipanti alle attività formative nel periodo 16 marzo/5 giugno 2020, suddiviso per categorie e struttura di appartenenza e, infine, la differenziazione di genere.

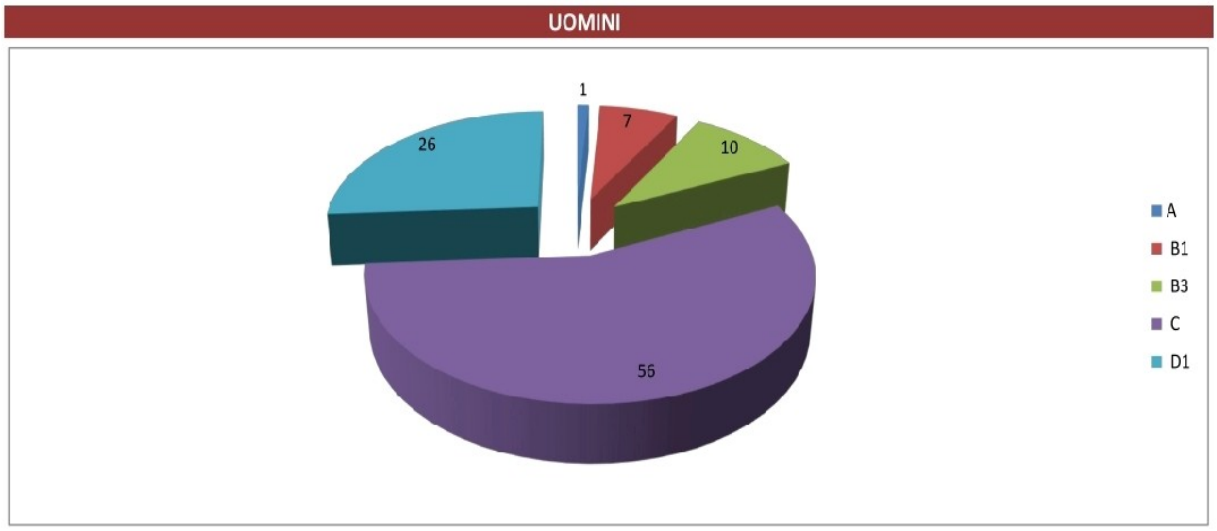
CATEGORIE	A	B1	B3	C	D1
SINDACO METROPOLITANO	0	1	2	12	2
SEGRETARIO GENERALE	0	7	6	17	6
I DIREZIONE SERVIZI GENERALI E POLITICHE DI SVIL	0	5	10	23	11
II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI	0	4	6	13	15
III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA	0	4	1	1	11
IV DIREZIONE SERVIZI TECNICI GENERALI	1	0	2	11	7
V DIREZIONE AMBIENTE E PIANIFICAZIONE	0	5	4	10	8
SOMMANO	1	26	31	87	60



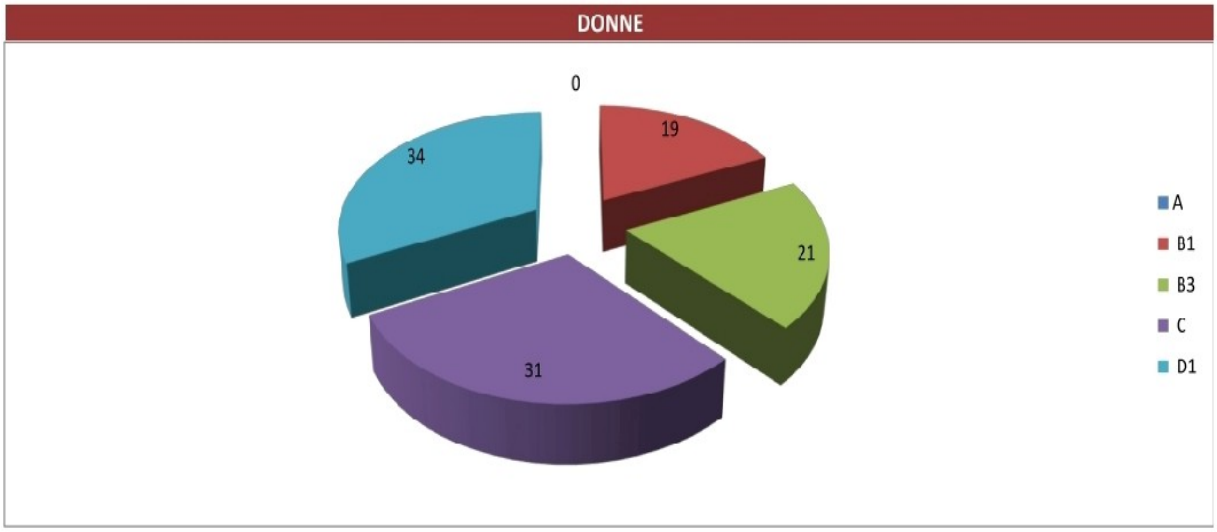
CATEGORIE	A	B1	B3	C	D1
PARTECIPANTI	1	26	31	87	60



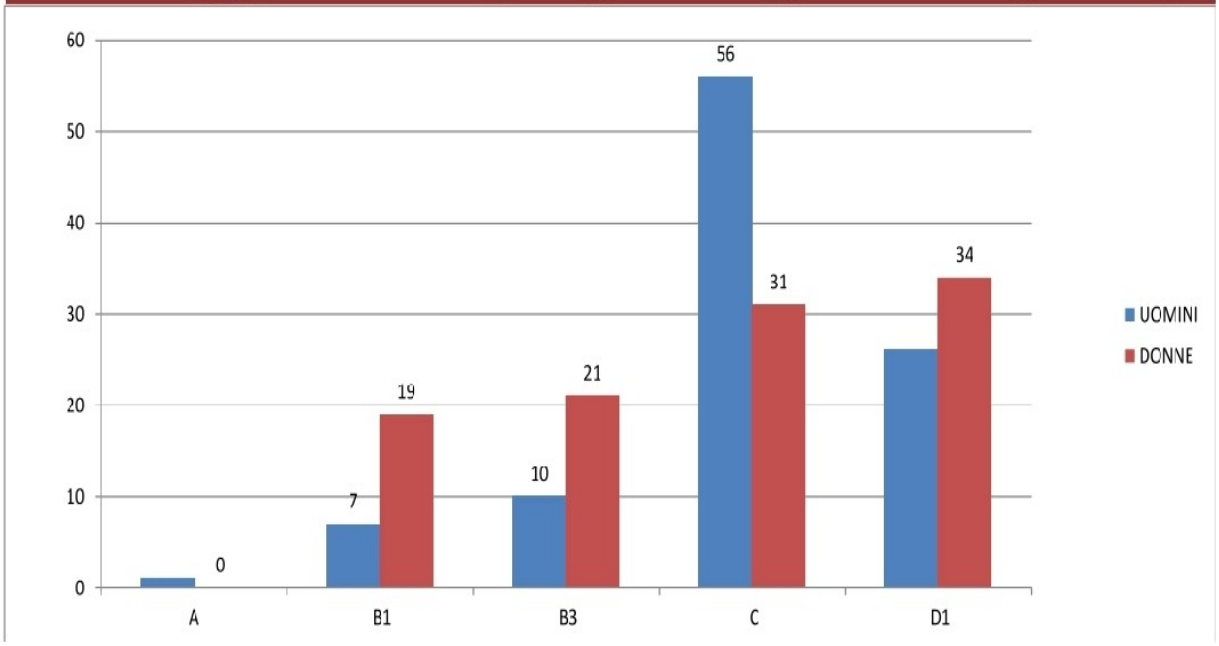
UOMINI



DONNE



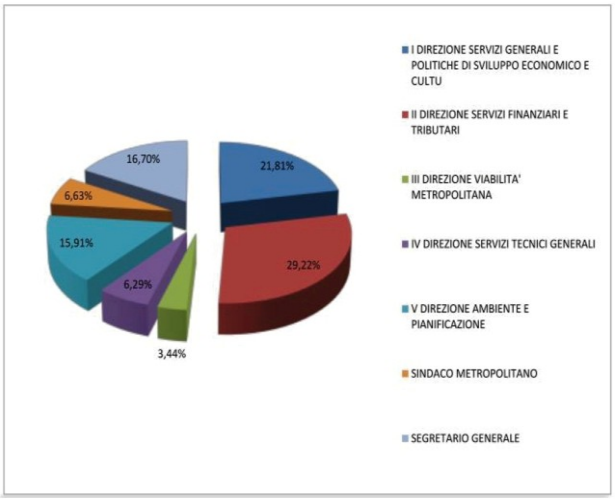
	A	B1	B3	C	D1
UOMINI	1	7	10	56	26
DONNE	0	19	21	31	34

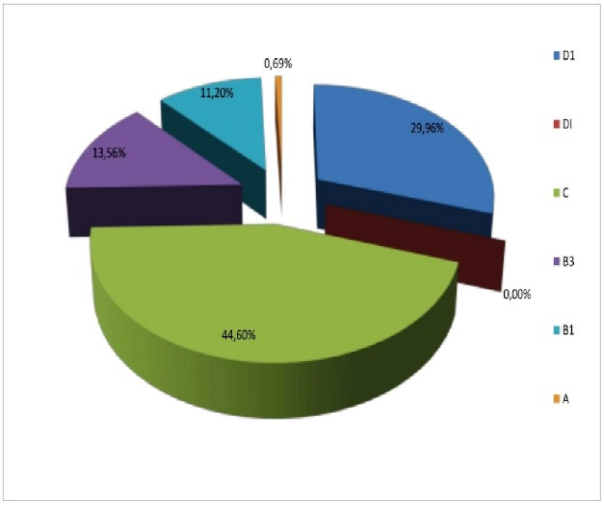


Flussi di partecipazione

I seguenti grafici rappresentano i volumi di partecipazione complessiva dei dipendenti ai corsi proposti, Le rappresentazioni tengono conto in maniera aggregata del numero di eventi formativi seguiti da ciascun dipendente. Le tabelle evidenziano le partecipazioni per direzione, per categoria e per tipologia di corso seguito.

PARTECIPAZIONE PER DIREZIONE SU	N.	299 CORSI
I DIREZIONE SERVIZI GENERALI E POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO E CULTU	444	21,81 %
II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI	595	29,22 %
III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA	70	3,44 %
IV DIREZIONE SERVIZI TECNICI GENERALI	128	6,29 %
V DIREZIONE AMBIENTE E PIANIFICAZIONE	324	15,91 %
SINDACO METROPOLITANO	135	6,63 %
SEGRETARIO GENERALE	340	16,70 %
TOTALE	2036	





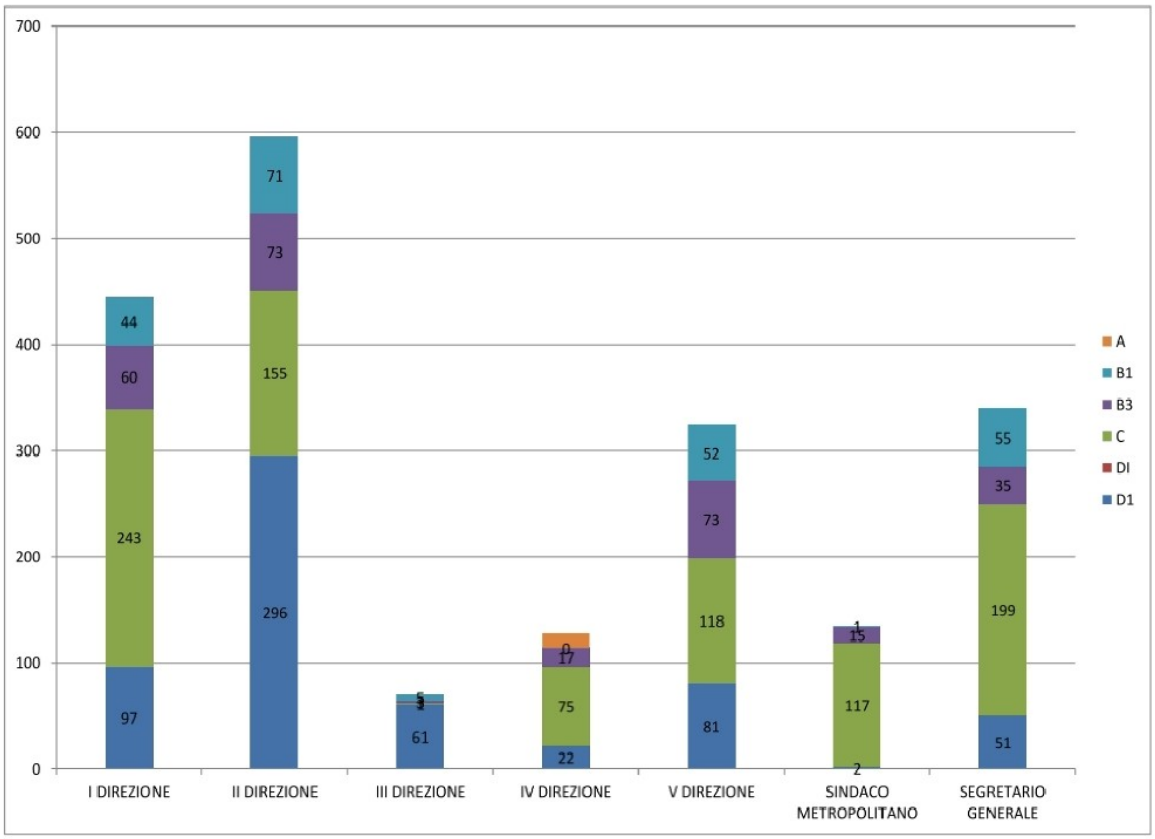
PARTECIPAZIONE PER CATEGORIA SU	N.	299 CORSI
D1	610	29,96 %
DI	0	0,00 %
C	908	44,60 %
B3	276	13,56 %
B1	228	11,20 %
A	14	0,69 %
TOTALE	2036	100

FORMAZIONE PER L'ANNO 2020 - PARTECIPAZIONE

A cura dell'Ufficio Unico della Formazione

valutazione grafica delle categorie secondo la direzione di appartenenza

	D1	DI	C	B3	B1	A
I DIREZIONE	97	0	243	60	44	0
II DIREZIONE	296	0	155	73	71	0
III DIREZIONE	61	0	1	3	5	0
IV DIREZIONE	22	0	75	17	0	14
V DIREZIONE	81	0	118	73	52	0
SINDACO METROPOLITANO	2	0	117	15	1	0
SEGRETARIO GENERALE	51	0	199	35	55	0



Obiettivi specifici del PAP

La Città Metropolitana di Messina per l'aggiornamento del PAP per il 2020, guardando alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, nel rispetto dei principi sanciti dalla legislazione in atto e dallo Statuto vigente dell'Ente, si prefigge di garantire obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi.

Quale segno ulteriore del sostengo che nel tempo si è avuto verso una appropriata politica di attenzione e di promozione delle pari opportunità l'Ente ha istituito per il Bilancio di previsione 2020/2022 appositi capitoli spesa dedicati al funzionamento sia del Comitato Unica di Garanzia che dell'Ufficio "Benessere organizzativo d Osservatorio antidiscriminazione" dell'Ente.

In questa ottica si ribadisce che gli elementi che guidano l'Ente sono:

- ✓ tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ✓ garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ✓ 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;
- ✓ rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- ✓ favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Gli ambiti di azione che l'Ente ha prospettato nell'arco del triennio di vigenza del presente Piano delle Azioni Positive si riconfermano essere:

A. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;*
B. *Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;*
C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;*
D. *Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio;*
E. *Comunicazione – Informazione.*

A SEGUIRE LA DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO IN RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Azioni realizzate e risultati raggiunti da:
Segreteria Generale – Servizio Trasparenza e URP
Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione";

INIZIATIVA N.1

Obiettivo: Indagine Benessere organizzativo

Azioni: Attività di sensibilizzazione; Preparazione schede indagine; Elaborazione report indagine.

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Servizio Gestione Giuridica del Personale; VII Direzione - Ufficio Sistemi Informativi; CUG.

Misurazione: Report risultati indagine.

Determinazione del Segretario Generale n. 393, del 30/04/2020, "Benessere organizzativo" – Presa d'atto delle risultanze dell'indagine effettuata tra il personale dipendente - anno 2019.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità, non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: l'indagine, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, si pone il fine di consolidare la sensibilità da parte dei dipendenti riguardo la percezione della qualità della vita nel loro quotidiano ambiente lavoro.

(PAP 2019/2021 – *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA N.2

Obiettivo: Piano triennale Azioni Positive 2019/2021

Azioni: Adottato con Decreto Sindacale n.123, dell'11/07/2019 *"Piano triennale azioni positive 2019-2021"*

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Servizio Gestione Giuridica del Personale; Servizio di Prevenzione e Coordinamento

attività Datore di Lavoro; Servizio Controllo della Performance; Ufficio Piano Formativo, Laboratorio di Ricerca e Innovazione; CUG.

Misurazione: atti istruttori per la relativa adozione

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.3

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: *"Agenda dei Servizi presenti sul territorio della provincia di Messina a tutela delle donne vittime di violenza"*

In relazione alla *"Conferenza Provinciale Permanente per la prevenzione ed il contrasto della violenza nei confronti delle donne"*, istituita dalla Prefettura di Messina, la Città Metropolitana di Messina è componente, in seno alla stessa, del tavolo tecnico interistituzionale nonché capofila per il *"Gruppo tecnico di lavoro – Metodologie per conoscenza fenomeno e pubblicizzazione risorse esistenti".*

Nell'ambito del *"Protocollo Interistituzionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere nella Provincia di Messina"* (sottoscritto con la Prefettura di Messina) ha realizzato ***l'Agenda dei Servizi presenti sul territorio della provincia di Messina a tutela delle donne vittime di violenza***, inserita nella *"Carta dei Servizi" (*realizzata dalla Prefettura di Messina) e pubblicata il 25/11/2019 *"Giornata internazionale contro la violenza sulle donne"* sul sito web della Prefettura di Messina.

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Prefettura di Messina; Comuni e Distretti Sanitari del territorio provinciale; Servizi sociali del Comune di Messina; Arma dei Carabinieri; Questura; Università degli Studi di Messina; Ufficio Scolastico Provinciale; CeDAV Onlus; Ordine dei Giornalisti.

Misurazione: realizzazione dell'***Agenda dei Servizi presenti sul territorio della provincia di Messina a tutela delle donne vittime di violenza***, inserita nella *"Carta dei Servizi"* (realizzata dalla Prefettura di

Messina) e pubblicata il 25/11/2019 *"Giornata internazionale contro la violenza sulle donne"* sul sito web della Prefettura di Messina - Comunicazione delle iniziative

Beneficiari: tutta la collettività (pubblico interno ed esterno) e in particolare il documento è dedicato a tutte le donne ed insieme rivolto agli operatori del settore, come le Forze dell'Ordine o i sevizi dedicati, che si trovano, direttamente o indirettamente, ad affrontare situazioni di violenza di genere; l'iniziativa si offre ad avviare un percorso di futura collaborazione tra i vari Enti.

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.4

Obiettivo: Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio

Azioni: Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) mediante relativo supporto sia amministrativo che al consolidamento delle varie competenze, alle modalità di funzionamento e alle attività.

Sostegno al consolidamento della interazione del CUG con altre istituzioni e sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, attivate con la partecipazione a progetti/iniziative interne/esterne promossi da attori istituzionali e non.

A seguire l'attività svolta nel corso dell'anno 2019 dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente:

- Elaborazione proposte CUG per il Piano di Azioni Positive della Città Metropolitana di Messina, per il triennio 2019/2021;
- Attività nel gruppo gestione valutazione stress-lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- Intervento alla presentazione del libro di Maria Concetta Tringali "Femminicidio e violenza di genere" presso i locali della Galleria d'Arte "L. Barbera" (Servizio Cultura);
- Monitoraggio, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità, sulla presenza dei CUG nei Comuni della Città Metropolitana;

- Inserimento CUG della Città Metropolitana nella Rete Nazionale dei CUG;
- Partecipazione Convegni di formazione sulla Violenza di genere organizzati dall'Università di Messina;
- Partecipazione Convegni di formazione CUG organizzati dal Servizio Formazione della Regione Siciliana;
- Partecipazione alla presentazione Carta dei Servizi, in occasione della Giornata Internazionale della violenza contro le donne, in data 25.11.2019 presso la Prefettura di Messina;
- Partecipazione alla Giornata conclusiva del ciclo di Seminari sulla Violenza di genere presso l'Università degli Studi di Messina;
- Partecipazione alla Giornata della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione presso la Città Metropolitana di Messina;
- Collaborazione CUG della Città Metropolitana di Messina con CUG della Regione Siciliana nell'attività di Formazione;
- Inserimento quesiti nel Questionario del Benessere Organizzativo 2019;
- Organizzazione e coordinamento Convegno "IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: TUTELA DEI DIRITTI E AFFERMAZIONE SUL LAVORO DELLA PARI DIGNITA' DELLE PERSONE" - 21 novembre 2019;
- Acquisto libri sul "Benessere Organizzativo", "Stress", "Mobbing" e "Pari Opportunità" consultabili presso la Biblioteca della Città Metropolitana (Servizio Cultura).

Attori Coinvolti: CUG; Consigliera Provinciale di Parità; CUG della Regione Siciliana; Segreteria Generale; Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Biblioteca dell'Ente (Servizio Cultura).

Misurazione: Supporto amministrativo e relativa istruttoria atti amministrativi e di raccordo con gli Uffici dell'Ente.

Beneficiari: tutto il generale clima dell'organizzazione lavorativa considerato che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza può migliorare l'efficienza, la produttività e il senso di appartenenza dei dipendenti con conseguenti ripercussioni sia sull'immagine che sull'efficienza delle amministrazioni.

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative ed attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito D. Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio; Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.5

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: varie iniziative di comunicazione/sensibilizzazione quali:

- *Per l'8 marzo "Giornata internazionale della Donna*" messaggio istituzionale del Segretario Generale al personale dipendente;

- Su invito dal "Servizio Cultura" l'Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione" partecipa alla presentazione del libro "*Femminicidio e violenza di genere*" alla Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea "L. Barbera".

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Servizio Cultura; CUG.

Misurazione: comunicazione delle iniziative

Beneficiari: tutta la collettività (pubblico interno ed esterno)

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, senza alcuna discriminazione, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.6

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini; Finalità formativa.

Azioni: Conferenza *"L'Ucraina a difesa dei valori europei"* (11 novembre 2019), ed inaugurazione della **mostra *"Donbass, Europa"*** *(La guerra dimenticata – Il confine della verità)*, allestita dall'11 al 18 novembre nel Ballatoio di Palazzo dei Leoni

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP; Consolato di Ucraina a Napoli; Istituti scolatici di secondo grado.

Misurazione: comunicazione delle iniziative – adesione all'evento – rassegna stampa

Beneficiari: personale docente e studenti scuole secondarie superiori

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, senza alcuna discriminazione, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.7

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini - Finalità formativa.

Azioni: Convegno ***"IL COMITATO UNICO DI GARANZIA: TUTELA DEI DIRITTI E AFFERMAZIONE SUL LAVORO DELLA PARI DIGNITA' DELLE PERSONE"*** **- 21 novembre 2019** (organizzazione e coordinamento CUG)

Attori Coinvolti: CUG; Consigliera Provinciale di Parità; CUG della Regione Siciliana; Segreteria Generale; Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Trasparenza e URP;

Misurazione: realizzazione e adesione all'evento – comunicati stampa -rassegna stampa

Beneficiari: tutto il personale dipendente, personale docente, studenti universitari e delle scuole secondarie superiori

Spesa: le azioni previste sono state svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione). Finalità formativa sulla parità di genere, promozione, sostegno alle azioni positive e al principio di parità di trattamento verso tutti, senza alcuna discriminazione, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(PAP 2019/2021 – *Ambito C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; Ambito E. Comunicazione – Informazione*)

Azioni realizzate e risultati raggiunti da:

I Direzione "Affari Generali – Legali del Personale"

Servizio "Gestione Giuridica del Personale"

INIZIATIVA n.1

Obiettivo: Politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari

Attori coinvolti: I Direzione - Servizio "Gestione Giuridica del Personale

Azioni: In riferimento alle Linee d'Azione da inserire nel Piano Azioni Positive il "Servizio Gestione Giuridica del Personale", per quanto di competenza, è tenuto ad attuare le norme previste dal CCNL e dal CCDI, indistintamente a tutto il personale della Città Metropolitana di Messina in modo paritario, non rilevandosi, pertanto, dalla sfera delle competenze esercitate, eventuali fattori di discriminazione.

In particolare si evidenzia che gli Istituti della L.104/92 e dei congedi parentali sono stati attuati dall'Ufficio in maniera puntuale, per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro.

Beneficiari: il personale dipendente

Nota Metodologica: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle del personale, 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 il personale dipendente.

(PAP 2019/2021 – *Ambito B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro*)

Azioni realizzate e risultati raggiunti da:

IV Direzione "Servizi Tecnici Generali"

In relazione al Piano delle Azioni Positive 2019/2021 adottato dall'Ente sono descritte le azioni coordinate dal Servizio "Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro"

INIZIATIVA n. 1 - Gruppo di valutazione dello stress lavoro correlate

Obiettivo – Adempimento di obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008. Coinvolgimento di più soggetti istituzionali per la definizione, valutazione e interventi nei confronti di gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio

Azioni – Sviluppo e redazione della valutazione stress lavoro-correlato. Incontri periodici con i soggetti coinvolti al fine di verificare i fabbisogni e le esigenze delle strutture – Atti di comunicazione nei confronti dei lavoratori coinvolti

Attori coinvolti – Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Medico Competente – Ufficio Unico della Formazione – Ufficio Benessere Organizzativo – Ufficio Gestione giuridica del personale – Comitato Unico di Garanzia – Organizzazioni Sindacali

Misurazione – Redazione del Documento di Valutazione dello Stress lavoro-correlato – Numero degli incontri con i soggetti coinvolti non inferiore a 2 – Numero delle comunicazioni ai lavoratori coinvolti non inferiore a 2

Beneficiari – Lavoratori di gruppi omogenei a maggior rischio di coinvolgimento nello stress lavoro correlato

Spesa – Tutta l'attività è effettuata con risorse interne

Nota metodologica – L'azione ha comportato la realizzazione di una prima bozza del Documento di Valutazione dello stress lavoro correlato, che dovrà essere approfondito non appena si avranno i risultati dell'ultima indagine sul benessere organizzativo. Sono stati acquisiti dati statistici sul personale relativi all'ultimo triennio, per l'elaborazione del documento di valutazione. Sono stati effettuati 3 incontri ai quali hanno partecipato tutti i soggetti coinvolti. Sono state raccolte le proposte per azioni da effettuare successivamente.

(PAP 2019/2021 – *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA n. 2 - Programma di informazione ai lavoratori per la tutela della salute

Obiettivo – Adempimento di obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008. Coinvolgimento di gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio nelle azioni di tutela della salute nell'ambito della Sorveglianza sanitaria

Azioni – Incontri della struttura di Medicina Specialistica nell'ambito della Sorveglianza Sanitaria con gruppi omogenei di lavoratori

Attori coinvolti – Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Struttura di Medicina Specialistica - Medico Competente – Ufficio Unico della Formazione

Misurazione – Incontri con gruppi omogenei di lavoratori non inferiore a 4 – Redazione di sintesi finale

Beneficiari – Lavoratori di gruppi omogenei individuati dalla struttura di Sorveglianza Sanitaria

Spesa – Le spese per la realizzazione dell'iniziativa sono comprese nell'ambito dell'affidamento alla struttura di Medicina Specialistica, il cui impegno è in corso

Nota metodologica – L'azione è effettuata nell'ambito della Sorveglianza Sanitaria e comporterà una prima fase di individuazione dei gruppi omogenei. Successivamente si provvederà alla preparazione degli incontri che avranno temi ben definiti per la tutela della salute dei lavoratori. L'azione è effettuata nell'ambito delle attività di promozione della salute avviate dal Datore di lavoro

(PAP 2019/2021 – *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

A SEGUIRE LA DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO IN RELAZIONE ALL'AGGIORNAMENTO 2020 - PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Azioni da realizzare da:

Segreteria Generale – Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance

Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione";

INIZIATIVA N.1

Obiettivo: Indagine Benessere organizzativo

Azioni: Attività di sensibilizzazione; Preparazione schede indagine; Elaborazione report indagine.

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance; Servizio Gestione Giuridica del Personale; V Direzione - Ufficio Sistemi Informativi; CUG.

Misurazione: Report risultati indagine 2020

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità, non comporteranno ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: l'indagine, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, si pone il fine di consolidare la sensibilità da parte dei dipendenti riguardo la percezione della qualità della vita nel loro quotidiano ambiente lavoro.

(– *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA N.2

Obiettivo: Aggiornamento 2020 - Piano triennale Azioni Positive 2019/2021

Azioni: Presa d'Atto con D.S. dell'Aggiornamento 2020 del *"Piano triennale azioni positive 2019-2021"*;

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Gestione Giuridica del Personale; Servizio di Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro; Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance; Ufficio Unico della Formazione; CUG.

Misurazione: dati da corrispettivo aggiornamento e relativa pubblicazione di Presa d'Atto dell'elaborato

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico, attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(– Ambito A. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;* Ambito C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professional*e; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.3

Obiettivo:Redazione del primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina.

Azioni: Atti istruttori per la Redazione del primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina.

Attori Coinvolti: l'Ufficio della Consigliera di Parità ed individuazione di un Gruppo di Lavoro trasversale che tiene conto non solo delle competenze individuali ma anche di specificità delle diverse Aree che dovranno fornire i dati necessari per la realizzazione dell'elaborato (possibile coinvolgimento: Servizio Gestione Giuridica del Personale, Servizio Gestione Economica del Personale, Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, CUG, ecc.)

Misurazione: relativa pubblicazione di Presa d'Atto del primo Bilancio di Genere della Città Metropolitana di Messina;

Beneficiari: quale strumento di trasparenza, di prevenzione e contrasto di discriminazioni le ricadute sono sicuramente positive sia su tutto il personale dipendente che su una appropriata politica gestionale dell'Ente.

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: In merito alla Redazione del "Bilancio di Genere", dopo la prima fase esplorativa sia per la ricerca relativa alla normativa che per la consultazione con le esperienze in altre Istituzioni, si è giunti alla predisposizione di un elaborato, con una progettualità intrinseca, in continuo aggiornamento, sia per la normativa sulle pari opportunità che per le politiche di genere, che delinei la valenza di redigere il Bilancio di Genere quale strumento in continua evoluzione ai fini delle politiche dell'Ente mirate alla trasparenza, alla prevenzione e al contrasto di ogni tipologia di discriminazione.

(– Ambito A. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;* Ambito C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.4

Obiettivo:Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: Linee Guida per un utilizzo non discriminatori del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa.

Attori Coinvolti: l'Ufficio della Consigliera di Parità ed individuazione di un Gruppo di Lavoro trasversale che tiene conto non solo delle competenze individuali, ma anche di specificità delle diverse Aree che dovranno fornire i dati necessari per la realizzazione dell'elaborato (possibile coinvolgimento: Servizio Gestione Giuridica del Personale, Servizio Gestione Economica del Personale, Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, CUG, ecc.)

Misurazione: Atti istruttori per la Redazione delle "Linee Guida per un utilizzo non discriminatori del linguaggi…" e relativa pubblicazione di Presa d'Atto dell'elaborato

Beneficiari: quale strumento di trasparenza, di prevenzione e contrasto di discriminazioni le ricadute sono sicuramente positive sia su tutto il personale dipendente che su una appropriata politica gestionale dell'Ente.

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: In merito alla redazione del "Bilancio di Genere" esaminando vari aspetti, come ad esempio il linguaggio di genere nei documenti della Città Metropolitana di Messina, si è rilevato come continui a persistere una nota di discriminazione nel linguaggio amministrativo in uso, per cui sia i ruoli che le funzioni, indipendentemente si tratti di uomo o donna, sono comunque declinati al maschile. Si giunge alla conclusione di voler predisporre un elaborato, delle "Linee Guida per un utilizzo non discriminatori del linguaggio in base al genere nell'attività amministrativa". Inoltre sarebbe opportuno svolgere adeguate azioni di sensibilizzazione su questo tema, con appropriata attività formativa, per il necessario sviluppo della cultura di genere finalizzato alla eliminazione di discriminazioni che continuano a persistere nel linguaggio amministrativo.

(– Ambito A. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;* Ambito C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.5

Obiettivo:Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e molestie

Attori Coinvolti: l'Ufficio della Consigliera di Parità, CUG ed individuazione di un Gruppo di Lavoro trasversale che tiene conto non solo delle competenze individuali, ma anche di specificità delle diverse Aree che dovranno fornire i dati necessari per la realizzazione dell'elaborato (possibile coinvolgimento: Servizio Gestione Giuridica del Personale, Servizio Gestione Economica del Personale, Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance, ecc.)

Misurazione: Atti istruttori per la Redazione del *"Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e molestie"* e relativa pubblicazione di Presa d'Atto dell'elaborato

Beneficiari: quale strumento di prevenzione e contrasto alle molestie e alle discriminazioni le ricadute sono sicuramente positive sia su tutto il personale dipendente che su una appropriata politica gestionale dell'Ente.

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: a riguardo del *"Codice di Condotta per la tutela della dignità dei dipendenti"* e la figura del/la Consulente di Fiducia, come previsto da Direttive Europee e dai CCNL, non risulta, infatti, che l'Ente abbia adottato il *"Codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e molestie",* ma solo il *"Codice di Comportamento",* quindi sarebbe opportuno predisporne un elaborato che potrebbe offrire spunto per avviare adeguate azioni di sensibilizzazione su questo tema, con appropriata attività formativa sul tema.

(– Ambito A. *Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;* Ambito C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.6

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: *"Conferenza Provinciale Permanente per la prevenzione ed il contrasto della violenza nei confronti delle donne" - Agenda dei Servizi presenti sul territorio della provincia di Messina a tutela delle donne vittime di violenza* - ***"Piano di Comunicazione"***

In relazione alla *"Conferenza Provinciale Permanente per la prevenzione ed il contrasto della violenza nei confronti delle donne",* istituita dalla Prefettura di Messina, la Città Metropolitana di Messina è componente del tavolo tecnico interistituzionale, nonché capofila, per il *"Gruppo tecnico di lavoro – Metodologie per conoscenza fenomeno e pubblicizzazione risorse esistenti".*

Nell'ambito del *"Protocollo Interistituzionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere nella Provincia di Messina"* l'Ente ha già realizzato ***l'Agenda dei Servizi presenti sul territorio della provincia di Messina a tutela delle donne vittime di violenza***, inserita nella "*Carta dei Servizi*" (realizzata dalla Prefettura di Messina) e pubblicata il 25/11/2019 *"Giornata internazionale contro la violenza sulle donne"* sul sito web della Prefettura di Messina.

Inoltre quale prosecuzione dell'attività svolta*, nell'ambito dello stesso tavolo, era stato elaborato anche il "Piano di Comunicazione"* che si prefiggeva, con varie iniziative future, di mettere in campo strategie di comunicazione, variamente articolate, per sviluppare una maggiore sensibilizzazione verso le tematiche inerenti la violenza di genere; si prevede di coinvolgere in special modo il mondo dei giovani attraverso iniziative da veicolare nel mondo della scuola.

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance; Prefettura di Messina; Comuni e Distretti Sanitari del territorio provinciale; Servizi sociali del Comune di Messina; Arma dei Carabinieri; Questura; Università degli Studi di Messina; Ufficio Scolastico Provinciale; CeDAV Onlus; Ordine dei Giornalisti; Istituti scolastici; ecc.

Misurazione: attività di sensibilizzazione alla tematica mirata a definire opportune strategie di comunicazione, per sviluppare una maggiore sensibilizzazione verso le tematiche inerenti la violenza di genere

Beneficiari: tutta la collettività (pubblico interno ed esterno/ operatori del settore/ appositi sevizi) e in particolare tutti i soggetti (donne/minori) che si trovano essere coinvolti, direttamente o indirettamente, ad affrontare situazioni di violenza di genere; l'iniziativa si offre ad avviare un percorso di futura collaborazione tra i vari Enti.

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostegno ad iniziative che nel complesso rivestono una notevole rilevanza per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico,attività di sensibilizzazione) per promuovere e valorizzare il principi di alto valore sociale quali patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile con particolare riguardo, in questo caso, alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere su donne e minori.

(– Ambito C. *Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.7

Obiettivo: Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio

Azioni: Protocollo di intesa tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (proposta CUG)

Adozione azioni condivise al fine di recepire e fare emergere segnalazioni di violenza di genere attraverso:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di segnalazioni in materia di violenza di genere;
- numero telefonico dedicato;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- pubblicazione sul proprio sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format fornito a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio

Attori Coinvolti: CUG; Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Segreteria Generale; l'Ufficio della Consigliera di Parità; Dipartimento per le Pari Opportunità; Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance.

Misurazione: atti istruttori ed Adozione Protocollo di intesa tra L'Ente e il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia; Supporto amministrativo e relativa istruttoria atti amministrativi e di raccordo con gli Uffici dell'Ente; Condivisione di informative ed eventi di specifico interesse di settore.

Beneficiari: tutto il generale clima dell'organizzazione lavorativa considerato che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza può migliorare l'efficienza, la produttività e il senso di appartenenza dei dipendenti con conseguenti ripercussioni sia sull'immagine che sull'efficienza delle amministrazioni. Contributo generale alla promozione e valorizzazione del principio di parità di trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

Spesa: le azioni previste saranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative e attività di sensibilizzazione), per promuovere e valorizzare il principio di parità di

trattamento verso tutti, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile. Consolidare interazione del CUG con altre istituzioni e sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivare con la partecipazione a progetti/iniziative interne/esterne promossi da attori istituzionali e non.

(– Ambito D. *Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio*; Ambito E. *Comunicazione – Informazione*)

INIZIATIVA N.8

Obiettivo: Individuazione e sostegno alle azioni positive per la parità e a garanzia e tutela dell'esercizio paritario dei diritti di tutti i cittadini;

Azioni: varie iniziative di comunicazione/sensibilizzazione e formazione quali:

- Per l'8 marzo "Giornata internazionale della Donna" messaggio istituzionale del Segretario Generale al personale dipendente;
- Eventuali Convegni;
- Formazione sulla "Cultura di Genere" (varie tematiche: Pari opportunità ; ll linguaggio di genere nella P.A.; Organizzazione del lavoro nella P.A.; Il Bilancio di Genere; etc.)

Attori Coinvolti: Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"; Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance; l'Ufficio della Consigliera di Parità; Ufficio Formazione; CUG.

Misurazione: comunicazione delle iniziative e relativi riscontri (comunicazioni istituzionali; comunicati stampa; ecc.)

Beneficiari: tutta la collettività (pubblico interno ed esterno)

Nota Metodologica: Sostenere iniziative per contrastare ogni forma di discriminazione (con campagne informative, iniziative in ambito scolastico, attività di sensibilizzazione, corsi di formazione, ecc.), per promuovere e valorizzare il principio di parità di trattamento verso tutti, senza alcuna discriminazione, quale patrimonio educativo e culturale comune, per una società sempre più giusta e civile.

(– Ambito C*. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;* – Ambito E. *Comunicazione – Informazione;*)

Azioni da realizzare da:

I Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale"

Servizio "Gestione Giuridica del Personale”

INIZIATIVA n.1

Obiettivo dirigenziale: La regolamentazione del lavoro agile, da realizzare congiuntamente alla V Direzione “Ambiente e Pianificazione”.

Attori coinvolti: I Direzione - Servizio "Gestione Giuridica del Personale” - V Direzione“Ambiente e Pianificazione”.

Beneficiari: il personale dipendente

INIZIATIVA n.2

Obiettivo: Politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari

Attori coinvolti: I Direzione - Servizio "Gestione Giuridica del Personale

Azioni: In riferimento alle Linee d'Azione da inserire nel Piano Azioni Positive il “Servizio Gestione Giuridica del Personale”, per quanto di competenza, è tenuto ad attuare le norme previste dal CCNL e dal CCDI, indistintamente a tutto il personale della Città Metropolitana di Messina in modo paritario, non rilevandosi, pertanto, dalla sfera delle competenze esercitate, eventuali fattori di discriminazione.

Beneficiari: il personale dipendente

Nota Metodologica: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell’organizzazione con quelle del personale, 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 il personale dipendente.

(*– Ambito B. Promuovere l’equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro*)

Azioni da realizzare da:

III Direzione “Viabilità Metropolitana” e la IV “Servizi Tecnici Generali”: vedasi quanto è indicato nella iniziativa n.3 inserita tra le azioni per la V Direzione “Ambiente e Pianificazione”

(*– Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

Azioni da realizzare da:

V Direzione “Ambiente e Pianificazione”

In relazione al Piano delle Azioni Positive 2019/2021 adottato dall’Ente sono descritte le azioni coordinate dal Servizio “Prevenzione e Coordinamento Attività Datore di Lavoro”

INIZIATIVA n. 1 - Gruppo di valutazione dello stress lavoro correlato

Obiettivo: Adempimento di obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008. Coinvolgimento di più soggetti istituzionali per la definizione, valutazione e interventi nei confronti di gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio

Azioni: Sviluppo e redazione della valutazione stress lavoro-correlato. Incontri periodici con i soggetti coinvolti al fine di verificare i fabbisogni e le esigenze delle strutture – Atti di comunicazione nei confronti dei lavoratori coinvolti

Attori coinvolti: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Medico Competente – Ufficio Unico della Formazione – Ufficio Benessere Organizzativo – Ufficio Gestione Giuridica del Personale – Comitato Unico di Garanzia – Organizzazioni Sindacali

Misurazione: Redazione del Documento di Valutazione dello Stress lavoro-correlato – Numero degli incontri con i soggetti coinvolti non inferiore a 2 – Numero delle comunicazioni ai lavoratori coinvolti non inferiore a 2

Beneficiari: Lavoratori di gruppi omogenei a maggior rischio di coinvolgimento nello stress lavoro correlato

Spesa: Tutta l'attività è effettuata con risorse interne

Nota metodologica: L'azione è stata già avviata attraverso la ricognizione di alcuni gruppi omogenei per i quali dovrà essere elaborato un documento di valutazione specifico. Proseguirà con la verifica di efficacia delle azioni, eventuale revisione di azioni già intraprese, introduzione di nuovi ed eventuali elementi specifici

(*– Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA n.2 - Programma di informazione ai lavoratori per la tutela della salute

Obiettivo: Adempimento di obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008. Coinvolgimento di gruppi omogenei di lavoratori a maggior rischio nelle azioni di tutela della salute nell'ambito della Sorveglianza sanitaria

Azioni: Incontri della struttura di Medicina Specialistica nell'ambito della Sorveglianza Sanitaria con gruppi omogenei di lavoratori

Attori coinvolti: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Struttura di Medicina Specialistica - Medico Competente – Ufficio Unico della Formazione

Misurazione: Incontri con gruppi omogenei di lavoratori non inferiore a 4 – Redazione di sintesi finale

Beneficiari: Lavoratori di gruppi omogenei individuati dalla struttura di Sorveglianza Sanitaria

Spesa: Le spese per la realizzazione dell'iniziativa sono comprese nell'ambito dell'affidamento alla struttura di Medicina Specialistica, il cui impegno è in corso

Nota metodologica: L'azione è effettuata nell'ambito della Sorveglianza Sanitaria e comporterà una prima fase di individuazione dei gruppi omogenei. Successivamente si provvederà alla preparazione degli incontri che avranno temi ben definiti per la tutela della salute dei lavoratori. L'azione è effettuata nell'ambito delle attività di promozione della salute avviate dal Datore di lavoro

(– *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA n.3 – Valutazione, elaborazione e somministrazione test di stress lavoro-correlato a gruppi ristretti di lavoratori.

Obiettivo: Valutazione, elaborazione e somministrazione test di stress lavoro-correlato a gruppi ristretti di lavoratori, secondo quanto concordato in sede di gruppo di valutazione

Attori coinvolti: Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in collaborazione con Ufficio Benessere organizzativo - Ufficio Unico della Formazione – Servizi dei lavoratori interessati

Beneficiari: Lavoratori di gruppi omogenei individuati dal Datore di lavoro

Nota metodologica: L'azione è effettuata nell'ambito delle attività di promozione della salute avviate dal Datore di lavoro

Si specifica che tali azioni sono coordinate dal Servizio prevenzione e coordinamento attività Datore di Lavoro ma, a causa dell'emergenza Covid 19 in corso, che ha coinvolto direttamente il Servizio con attività di carattere emergenziale, tali iniziative potranno essere avviate solo a partire dal mese di settembre e potrebbero proseguire nel 2021.

Le azioni di formazione e di informazione coordinate dal Datore di Lavoro sono rivolte a tutte le Direzioni dell'Ente. In particolare la III Direzione "Viabilità Metropolitana" e la IV "Servizi Tecnici Generali" implementano le stesse nell'ambito dei cantieri e delle strade.

(– *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

INIZIATIVA n.4

Obiettivo: Sperimentazione dello smart working

Attori coinvolti: V Direzione "Ambiente e Pianificazione" - I Direzione - Servizio "Gestione Giuridica del Personale"

Beneficiari: il personale dipendente

Nota metodologica: Implementazione/sperimentazione del lavoro agile attraverso l'adozione di un Piano d'azione straordinario a fronte dell'emergenza Covid 19

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle del personale, 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 il personale dipendente.

(– *Ambito A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro*)

Benessere Organizzativo

(A. Garantire il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro)

Nel corso del 2019 la Città Metropolitana di Messina ha realizzato l'indagine annuale sul benessere organizzativo, attraverso la somministrazione on-line di un questionario al personale dipendente tramite la rete aziendale Intranet.

Si è rilevato che su un totale di 809 dipendenti, di cui 715 con contratto a tempo indeterminato e 94 con contratto a tempo determinato, sono 150 (pari al 18,54%) coloro che hanno preso parte all'indagine.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo è necessario innanzitutto sottolineare che, trattandosi di un concetto complesso e molto ampio, può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

I dati raccolti quindi possono offrire un sostanziale contributo mirato anche all'attuazione del ciclo della performance nella prospettiva di fornire alle Amministrazioni elementi utili per attivare azioni di miglioramento e pertanto assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

- Riproporre annualmente la rilevazione del benessere organizzativo, intesa come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:
  mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal Servizio di "Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro" al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo.
- Bilancio di Genere e orientare i percorsi formativi/informativi per le

figure dirigenziali 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.

- In particolare in materia di benessere organizzativo e alla prevenzione e tutela della salute del personale dipendente il Servizio "Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro" ha avviato alcune iniziative necessarie inserite nel *"Piano di formazione del personale dipendente in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro"* (2019) in cui sono stati previsti incontri informativi in materia di stress relazionale e benessere organizzativo da svolgersi anche con l'ausilio di professionisti e specialisti esterni.
- 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"[9].
- Studio di fattibilità ed elaborazione proposte per l'attivazione di un Servizio di ascolto (dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie) presso il quale le/i dipendenti, in forma anonima o meno, potranno esprimersi in merito ad alcuni quesiti relativi alla soddisfazione sul proprio ambiente di lavoro e attività lavorativa come premessa alla segnalazione di una criticità organizzativa nell'ambiente di lavoro. Prevedere incontri saltuari di una rappresentanza del CUG con il responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente, allo scopo di avvicinare il Comitato alle problematiche relative allo stato di attuazione della normativa sulla sicurezza in genere e, più nello specifico, sulla prevenzione degli stress lavoro-correlati.

(Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021)

[9] 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".

Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

(B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro)

- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle del personale.
- Monte ore ovvero 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.
- 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 il personale dipendente.

(Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021)

Pari opportunità

(C. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale)

- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
  Individuare percorsi per attività di formazione sulle tematiche proprie del CUG (per le figure dirigenziali, i responsabili, gli operatori addetti alla gestione del personale, ecc.) al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata-lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo.
- Intercettare possibili iniziative a sostegno della prevenzione del disagio lavorativo nonché di pari opportunità anche tramite adeguate azioni di formazione, qualificazione professionale e di aggiornamento (es. corsi

di aggiornamento sui programmi informatici e corsi "conversation" in lingua inglese, ritenuti appropriati per far fronte all'attività di uffici della Città Metropolitana di Messina come Info point, Polizia Metropolitana).

- Coorganizzare, grazie anche alla disponibilità offerta dalla Consigliera Provinciale di Parità, eventi formativi rivolti a tutti i componenti dei CUG degli Enti Locali presenti nella nostra provincia, con il coordinamento della Città Metropolitana.
- Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità come convegni, seminari, eventi culturali (es. presentazione di libri in materia di pari opportunità e di competenza del CUG) nonché l'attenzione a Giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre), contro l'omofobia (17 maggio) e sui diritti umani (10 dicembre).

(Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021)

Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente

(D. Consolidare il ruolo del CUG nell'Ente, rafforzare i rapporti tra il CUG e le altre istituzioni per accrescere la circolazione delle politiche di pari opportunità nella Città Metropolitana e sul territorio)

- Garantire il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) mediante supporto, in modo puntuale, allo sviluppo e consolidamento delle varie competenze, alle modalità di funzionamento e alle attività e tutto ciò a tutela del principio delle 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.
- Azioni di rafforzamento della interazione del CUG con altre istituzioni locali e nazionali per mutuare lo scambio delle buone prassi e formulare proposte di intervento.
- Sostegno allo scambio di esperienze tra i CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi con la

partecipazione a progetti/iniziative interne/esterne promossi da attori istituzionali e non.

(Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021)

Comunicazione – Informazione

(E. Comunicazione - Informazione)

- 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.
- Promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità (attraverso definizione o adesione a protocolli d'intesa, convegni, seminari, ecc.); realizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione ed informazione sul superamento di stereotipi e pregiudizi e sulle discriminazioni dirette ed indirette.
- Attenzionare l'utilizzo di un appropriato 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.
- Pubblicazione del Piano di azioni positive all'Albo Pretorio, sul sito internet dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, ed appropriata comunicazione per tutti i dipendenti (con e-mail personale aziendale).
- Aggiornamento costante del sito del CUG e appropriata veicolazione delle informative, oltre che con comunicazioni tramite e-mail aziendale a tutto il personale dipendente, anche con bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente nonché nei luoghi accessibili a tutti (come in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo).
- Raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine di adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni personali.
- Istituzione di una giornata dedicata al *CUG day*, al fine di presentare a

tutti i dipendenti, ogni anno, una relazione sul lavoro svolto.

- Promozione incontro con i CUG dei Comuni del territorio della provincia di Messina, al fine di confrontarsi per costruire reti di collaborazione, di scambio e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

(Tempi di attuazione - dal 2019 al 2021)

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.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un monitoraggio annuale e saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato dipendente, al fine di adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo) nonché per poter procedere, alla scadenza, ad un appropriato aggiornamento.

Il monitoraggio e la ritaratura degli interventi si realizzeranno in itinere per ognuno degli obiettivi descritti e per le distinte finalità.

A tale scopo viene indicato il Comitato Unico di Garanzia quale organismo con poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio dell'effettività delle azioni e dell'efficacia all'interno dell'Ente; compiti e modalità di funzionamento che trovano compiuta disciplina nella Direttiva del 4.3.2011[10] *(Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di Garanzia…)*, integrata dalla più recente Direttiva n.2/2019[11] *(Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia…)* che aggiorna alcuni indirizzi sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia tra i quali è presente la predisposizione della proposta all'Amministrazione del Piano di Azioni Positive di durata triennale, su cui il CUG poi sarà chiamato a monitorare.

I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione verranno riportati sulla pagina web del CUG e potranno costituire materiale documentale per l'organizzazione di gruppi di studio e di approfondimento su temi specifici.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente, nell'apposita Area "Amministrazione Trasparente", in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti.

---

[10] *"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"* - 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)

[11] *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 (pubblicata sulla G.U. n.184 del 7/08/2019) emanata di concerto tra Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche ed umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio in considerazione che l'Ente è interessato da un processo di riforma non ancora concluso che ha influenzato la sua attività di programmazione, accompagnato da ingenti tagli e trasferimenti dello Stato e della Regione che hanno messo in crisi il pieno soddisfacimento delle funzioni fondamentali ad esso assegnate.

L'attività di programmazione del Bilancio è stata influenzata in maniera significativa dal prelievo forzoso imposto alle Città Metropolitane dallo Stato che ha determinato una forte contrazione delle risorse finanziarie disponibili.

Ai sensi della normativa vigente, l'Ente è tenuto comunque a definire obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa, per assicurare il buon andamento e l'efficacia delle azioni poste in essere.

Pertanto le azioni previste dal PAP verranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno dell'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità, non comportando ulteriori oneri di spesa per l'Amministrazione oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività dei Servizi interessati.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell'Ente, in particolare:

- ✓ Ufficio "Benessere organizzativo ed osservatorio antidiscriminazione"
- ✓ Servizio Gestione Giuridica del Personale
- ✓ Servizio di Prevenzione e Coordinamento attività Datore di Lavoro
- ✓ Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance
- ✓ Nucleo Indipendente di Valutazione
- ✓ RSU

Considerazioni conclusive

Non si può non tener conto dell'attuale emergenza segnata dal Covid-19 che ha imposto anche alla P.A. una rimodulazione degli obiettivi e delle attività lavorative. Anche la Città Metropolitana di Messina, nella cosiddetta Fase1 di imposizione del lockdown e di modifica per gran parte delle attività lavorative e personali, ha stabilito che fino al 31 luglio 2020 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile e tale modalità si è rivelata un prezioso strumento di risposta per la tutela della salute e la continuità lavorativa. In conseguenza alla normativa nazionale, l'Ente ha subito provveduto ad organizzare le attività interne ed esterne mettendo in campo tutta una serie di provvedimenti a garanzia della continuità dell'azione amministrativa.

La modalità di lavoro in smart working ha introdotto un nuovo standard che comporta un cambio di marcia delle priorità. Gran parte delle prestazioni sono state rese possibili da remoto garantendo comunque tutte quelle attività necessarie per la tutela dei cittadini e del territorio metropolitano. Questa crisi, paradossalmente, può aprire le porte al futuro spingendo la pubblica amministrazione verso una nuova frontiera della modernizzazione più agile e più sostenibile.

Si può affermare, quindi, come il presente Piano delle Azioni Positive si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come un'opportunità di "resilienza" per mettere in campo interventi finalizzati che consentano 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.