

***Ufficio Promozione delle Politiche di Genere***

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE



## INDICE

Premessa.....	3
Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2024 .....	5
Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2025-2027.....	11
Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo	
Promozione della salute negli ambienti di lavoro .....	12
Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	13
Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.....	14
Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.....	15
Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.....	16
Aggiornamento e Monitoraggio.....	17
Le risorse dedicate.....	17
Riferimenti normativi.....	18

## PREMESSA

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PTAP) rappresenta un documento di programmazione e pianificazione il cui fine è quello di garantire la promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare attenzione agli interventi a sostegno della parità e delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

L'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità è un punto focale anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. La Parità di genere è individuata come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

I PTAP si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3, così come previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un PTAP per il raggiungimento, attraverso una collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, di:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le **azioni positive** contenute nei PTAP sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure **“speciali”**, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e **“temporanee”**, in quanto necessarie a superare la disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni proposte, in tal senso, dovranno essere percepite come una crescita culturale e organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata all'inclusione e alle pari opportunità.

La pianificazione a fondamento delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione

delle pari opportunità. Sempre in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato ogni anno, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il D.L. n. 80/2021 (Decreto Reclutamento), convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento annuale al quale sarà accorpato il PTAP che andrà, così, a costituire parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni alla collettività.



## **Azioni realizzate e risultati raggiunti nell'anno 2024.**

La Città Metropolitana di Messina ha indirizzato la propria azione avendo come punto focale il principio di pari opportunità come condizione possibile per l'attuazione di politiche di genere.

In quest'ottica, l'Ente ha posto in essere delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi fissati ed esplicitati nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2024-2026. Tali azioni hanno interessato diversi ambiti:

### **Benessere Organizzativo – Promozione della salute negli ambienti di lavoro.**

E' stata avviata l'indagine del **Benessere Organizzativo** con la somministrazione di un questionario on-line sulla rete intranet aziendale come strumento di monitoraggio sulla "salute organizzativa" che permette di far rilevare la percezione che il personale ha della propria amministrazione e quelli che sono i punti di forza ed i punti critici su cui intervenire (report prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione).

Nel campo della promozione della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro è stata effettuata l'esercitazione di protezione civile prevista nell'ambito della XIII Settimana della Sicurezza "Messina Risk Sis.Ma. 2024" con evacuazione di tutto il personale dell'Ente e raggiungimento delle aree di sicurezza.

Nel mese di marzo 2024, in merito alle attività di informazione previste dall'art. 36 del D.lgs. 81/08, è stato inviato al personale dipendente il "Manuale informativo sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" elaborato e pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contenente i principali elementi di base della normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi (report prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione).

Nell'ambito delle attività legate al programma ministeriale INFEA, la Città Metropolitana di Messina ha proseguito con le iniziative formative in tema ambientale rivolte alle istituzioni scolastiche. Nel mese di giugno, l'AssoCea Messina APS ha premiato gli/le alunni/e che hanno partecipato al progetto educativo "Futuri Cittadini Responsabili 2.0". L'Ufficio Nodo InFEA, nel mese di agosto, ha indetto un avviso di manifestazione di interesse rivolto alle associazioni ambientaliste ed enti no profit per la collaborazione a progetti di educazione ambientale del Nodo InFEA, Agenda 2030, Unesco. In occasione del Cross Country Report sullo spreco alimentare, è stato assegnato il Premio Spreco Zero 2024 alla Città Metropolitana di Messina per il progetto "Pasta e Fagioli...con l'Olio - La Mediterranea ti fa bene", iniziativa nata in Sicilia con il

coordinamento di AssoCEA Messina APS in sinergia con il Nodo InFEA.

Nel mese di ottobre 2024, sono state consegnate al Direttore Generale della Città Metropolitana di Messina e al Dirigente della Direzione "Ambiente", delle targhe di "Menzione Custode della Macchia Mediterranea" di AssoCEA Messina APS, per l'attività messa in campo nel settore della sensibilizzazione, valorizzazione e tutela dell'ambiente, con particolare riferimento al progetto "Carta dei Comuni Custodi della Macchia Mediterranea".

E' proseguito il percorso formativo per i preposti per la sicurezza per il personale già formato nell'anno 2022 e avviato per il personale che non ha mai svolto alcuna formazione, obbligatorio ai sensi dell'art. 20 c. 2 lettera h) del D.lgs. 81/08.

Il Gruppo di valutazione stress lavoro correlato ha temporaneamente interrotto gli incontri per una riorganizzazione interna, con l'obiettivo di una successiva ripresa delle attività.

La VII Direzione Servizio Politiche Sociali ha approvato, con determinazione dirigenziale n. 3040 del 30.07.2024, la Carta dei Servizi della Città Metropolitana di Messina, strumento d'informazione rivolto alla cittadinanza, al fine di far conoscere la rete di servizi e di attività rivolti alla collettività, affinché i cittadini possano verificare che gli impegni assunti siano rispettati.

Nel corso del 2024, è proseguita l'attività per la realizzazione di azioni di supporto per la promozione, valorizzazione, cura, tutela e manutenzione dell'ambiente e del territorio, dei beni culturali ed architettonici. Tale attività è stata attuata grazie all'integrazione di sedici ore settimanali pro capite per ciascuno dei/delle 47 lavoratori/trici ASU assegnati/e all'Ente che svolgono le loro prestazioni lavorative, oltre che negli uffici della Città Metropolitana di Messina, anche in altre sedi (scuole, biblioteche, infopoint...) e, nel mese di dicembre, si è proceduto con la stabilizzazione dello stesso personale ASU in assegnazione diretta con la contrattualizzazione a 24 ore settimanali. Sempre nel corso del 2024, al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro (Legge 12 marzo 199, n. 68, art. 1), sono state indette procedure di mobilità volontaria riservata esclusivamente ai soggetti di cui all'art. 1 della Legge 68/99.

Nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane in una logica di rispetto della professionalità acquisita, indiscutibile valore aggiunto per lo stesso fine del conseguimento del superiore interesse pubblico, sono state esitate la procedura selettiva per il riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) 2022 e, successivamente, la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali anno 2023.

Con Decreto Sindacale n. 83 del 29.04.2024, è stato affidato l'incarico di Responsabile per

la conservazione e l'uso razionale dell'Energia "*Energy Manager*" - art. 19 Legge 9 gennaio 1991, n. 10 ad un professionista esterno con funzioni di supporto in merito al miglior utilizzo dell'energia nelle strutture di competenza dell'Ente.

Al fine di tutelare la salute dei lavoratori sul rischio legato ad infortuni e danni alla salute nelle attività esterne ed interne, si è proceduto con la prevenzione dei rischi per danni da calore a seguito delle alte temperature estive, esposizione a polveri ed agenti inquinanti e nocivi (report prot. n. 2731/25 del 22.01.2025 VI Direzione).

#### **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.**

Nel corso dell'anno 2024, è stato attivata la modalità di lavoro agile su base volontaria con la sottoscrizione di specifico accordo concordata con il proprio Dirigente, in applicazione del Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile vigente nell'ente.

La conciliazione vita-lavoro ha interessato tutto il personale, poiché, indipendentemente dal genere, le forme di flessibilità orarie (part time) sono state utilizzate sia da lavoratori che da lavoratrici che si sono trovati a dover bilanciare le esigenze familiari e personali con l'attività lavorativa (report prot. n. 2731/25 del 22.01.2025 VI Direzione e prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione).

#### **Politiche di genere e pari opportunità.**

Si è proseguito nel percorso di adottare, in tutti gli atti e i documenti dell'Ente, un **linguaggio di genere** non discriminatorio; al fine di eliminare la disparità tra i generi, riconoscendo e valorizzando le differenze (report prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione).

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'adozione del **Bilancio di Genere** dell'Ente, importante strumento cui attingere spunti di intervento verso una cultura dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere. L'adozione del Bilancio di Genere è stata inserita nel PTAP 2024-2026 della Città Metropolitana come un "buona pratica" per un maggiore sviluppo ed efficienza che non può prescindere dall'equa valorizzazione delle persone. Il testo, elaborato dalla Direzione Generale Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi, Ufficio promozione delle Politiche di Genere con il supporto del Comitato Unico di Garanzia nelle fasi operative, propone una lettura diversa del bilancio dell'Ente utilizzando un criterio di pertinenza ai servizi utili alla promozione delle pari opportunità.

Sono state realizzate iniziative rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con l'acquisto di libri in materia di pari opportunità, violenza di genere, da consultare presso la

Biblioteca dell'Ente. E' stata, inoltre, allestita una mostra di pittura dal titolo "Donne che hanno dato lustro alla Città di Messina" in occasione della Giornata Internazionale della donna (8 marzo).

E' stata curata l'attenzione alle **Giornate Internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e la disabilità** con la divulgazione di programmi di iniziative e di sensibilizzazione da parte del CUG con pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale" (21 marzo), è stato organizzato il convegno "Vedere ME nell'altro", nell'ambito del progetto "Città Metropolitane per l'inclusione" dell'UNAR, rientrante nelle attività della XX Settimana di azione contro il razzismo indetta dallo stesso UNAR e rivolto alle Città Metropolitane italiane. Sempre in tema di inclusione, è stato organizzato, nel mese di settembre, per il secondo anno, un Seminario residenziale di formazione sulle tematiche della non discriminazione, del contrasto e della prevenzione al razzismo, alla xenofobia e all'intolleranza a cui hanno partecipato due dipendenti dell'ente e componenti CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, in memoria della Giornata Internazionale della donna ha condiviso, con la Rete territoriale dei CUG e CPO, un video animato realizzato dall'Assessorato comunale alle Pari Opportunità. Il video invita ad immaginare un mondo in cui non esistono discriminazioni e ostacoli che limitano l'uguaglianza e l'equità, sottolineando l'importanza di diffondere la cultura delle pari opportunità in ogni aspetto della società. Per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), la stessa Rete ha collaborato all'organizzazione di un Convegno dal titolo "Educazione finanziaria e scelte consapevoli: un cambio culturale necessario", dedicato all'educazione finanziaria al femminile, cruciale nella lotta alla violenza di genere.

#### **Promozione e ruolo del CUG.**

Nel corso del 2024, il CUG ha svolto i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica; ha aggiornato costantemente il sito web e partecipato attivamente alle attività della **Rete Nazionale dei CUG** riunitisi in convocazioni plenarie e con l'utilizzo del Portale Nazionale dei CUG, piattaforma messa a disposizione per promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare pratiche innovative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Ha promosso azioni in sinergia con i CUG territoriali (Comune, Università, Policlinico Universitario) ed ha mantenuto rapporti di collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità.

Il Comitato, nell'ambito della sensibilizzazione sul linguaggio di genere, ha elaborato un



opuscolo informativo dal titolo "Fare Buon uso delle parole" che è stato distribuito alle diverse Direzioni dell'Ente per la consultazione da parte del personale dipendente (report prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione).

### **Formazione – Informazione.**

Un importante ruolo lo ha rivestito l'attività di formazione che ha permesso a molti/e dipendenti di aggiornarsi in merito a modifiche normative e di acquisire conoscenze e competenze per svolgere al meglio le proprie mansioni (report prot. n. 2731/25 del 22.01.2025 VI Direzione e prot. n. 7822/25 del 20.02.2025 IV Direzione). L'Ufficio Formazione ha curato l'attività di pianificazione dell'offerta formativa partendo dall'analisi del fabbisogno formativo. Tale ambito è stato ed è considerato un ambito importante strategicamente per lo sviluppo di nuove competenze dei/delle dipendenti e, di conseguenza, per l'innovazione dell'Amministrazione.

E' proseguito l'utilizzo della piattaforma per la formazione del personale tramite la quale ciascun dipendente ha potuto inserire in modo automatizzato la propria attività formativa e i relativi attestati di partecipazione dell'anno in corso con i dati specifici degli eventi formativi autorizzati dall'Ente. Tra questi, è stata confermata l'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", il programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone per qualificare il Paese" ed assegnati ulteriori moduli presenti sulla piattaforma Syllabus (transizione ecologica, transizione amministrativa, transizione digitale, Codice dei contratti...).

Nel mese di marzo 2024, è stato avviato il progetto "I giovani e la sicurezza stradale" organizzato dal Corpo di Polizia Metropolitana, evidenziando l'importanza di un'azione di educazione stradale rivolta alle giovani generazioni affinché si possa costruire un cittadino del futuro più consapevole dei rischi e delle regole da adottare nella guida dei veicoli.

In occasione della XXII edizione del Premio Basile 2024 per la formazione nella Pubblica Amministrazione, la Città Metropolitana di Messina è stata premiata per l'eccellenza formativa in due progetti: il primo, per la sezione *Processi e Progetti Formativi* e il secondo, per la sezione *Reti formative/Sistemi formativi*.

Nel mese di giugno 2024, al Palacultura "Antonello" di Messina, sono stati premiati gli undici istituti scolastici che hanno aderito al progetto "SEMPER-inSIEMe Per la vita sulla tERra - Leggiamo il Territorio: l'Area di Capo Peloro - Ambiente, Biodiversità e Fenomeni Naturali". Il progetto intende puntare sulla formazione di docenti e alunni attraverso l'ausilio di esperti del

settore, per rendere sempre più consapevoli le attuali generazioni sulle criticità ambientali attraverso una lettura scientifica, per una valutazione corretta delle azioni volte alla sostenibilità.

Sempre al Palacultura "Antonello" di Messina, si è svolta, nel mese di agosto, la prima edizione del "Congratulation Day", la cerimonia di premiazione dei 334 neo diplomati centisti con lode del capoluogo peloritano e della provincia, organizzata dalla Città Metropolitana e dal Comune di Messina, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Provinciale.

Nell'ottica della sensibilizzazione in materia di violenza sulle donne, la Croce Rossa Italiana - Comitato di Messina, ha organizzato, in sinergia con la VII Direzione, Servizio Cultura e con il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Messina, un incontro con gli studenti degli istituti scolastici superiori cittadini.

In occasione della Giornata Mondiale della disabilità, il 3 dicembre 2024, si è svolta la cerimonia di premiazione del progetto di inclusione sportiva e sociale *"Giocando si fa squadra"*, promosso dalla Città Metropolitana di Messina in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia Ufficio VIII - Ambito Territoriale di Messina, le Federazioni e gli Enti di promozione.

Nel mese di ottobre 2024 è stato aggiornato il Codice di comportamento con D.S. n. 175 del 03 ottobre 2024, Codice che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.



## **Obiettivi e Azioni Positive per il triennio 2025-2027.**

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità sia programmatica che strategica al fine di promuovere all'interno della Città Metropolitana l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, attraverso una collaborazione efficace tra tutti i soggetti ("attori") coinvolti.

Le aree di intervento sono trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono la totalità del personale senza distinzione di genere, età, competenze se non per i contributi specifici che ciascuno è chiamato a prestare in un'ottica di benessere comune.

L'aggiornamento si articola in:

eventuale inserimento di nuove azioni;

eventuale riformulazione/cancellazione/accorpamento di azioni già previste.

Ambiti di Azione:

### **Ambito di Azione 1 Benessere Organizzativo**

**Promozione della salute negli ambienti di lavoro.**

### **Ambito di Azione 2 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.**

### **Ambito di Azione 3 Politiche di genere e pari opportunità.**

### **Ambito di Azione 4 Promozione e ruolo del CUG.**

### **Ambito di Azione 5 Formazione – Informazione.**



Ambito di Azione 1	Benessere Organizzativo Promozione della salute negli ambienti di lavoro	Anno 2025
Destinatari	Personale dipendente - Dirigenti	
Obiettivo	<b>Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro.</b>	
<b>Azioni</b>          <b>Proposte CUG</b>	Indagine annuale sul benessere organizzativo online tramite rete aziendale.	<b>Azione confermata</b>
	Gruppo di valutazione stress lavoro correlato: focus group con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente e con il CUG in tema di prevenzione stress lavoro correlato.	<b>Azione confermata</b>
	Sensibilizzazione rivolta a tutto il personale sui temi ambientali e sui progetti green della Città Metropolitana. La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli Obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.	<b>Azione confermata</b>
	Attenzione alla salute di genere. Promozione e adesione ad eventi di sensibilizzazione e iniziative di prevenzione e screening gratuiti e/o a costi agevolati, stipulando ove possibile, convenzione con Enti e presidi medico-sanitari, in sinergia con il Servizio competente dell'Ente	<b>Azione confermata</b>
	Indagine semestrale condotta nell'ambito di ciascuna Direzione con incontri di confronto benessere/malessere finalizzati alla condivisione degli obiettivi , alla risoluzione di problematiche e verifica distribuzione carichi di lavoro.	<b>Azione nuova</b>
Attori	Ufficio promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Dirigenti, Dipendenti, Servizio Prevenzione e Protezione, Gestione Giuridica del Personale, Sistemi informatici e CUG.	
Tempi	2025 – 2027	

<b>Ambito di Azione 2</b>	<b>Conciliazione dei tempi di vita e lavoro</b>	<b>Anno 2025</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente - Dirigenti	
<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia al fine di migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alle esigenze di conciliare il lavoro e la vita personale.</b>	
<b>Azioni</b>          <b>Proposte CUG</b>	Attuare misure organizzative POLA per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile).	<b>Azione confermata</b>
	Monitoraggio del grado di soddisfazione del personale a seguito dell'applicazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro e valutazione dell'esperienza smart-working.	<b>Azione confermata</b>
	Collaborazione monitoraggio POLA	<b>Azione confermata</b>
	Reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza. Formazione/informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari) ed affiancamento da parte dei/delle colleghi/e specificatamente individuati dalla/dal dirigente di riferimento.	<b>Azione confermata</b>
	Monitoraggio e revisione del POLA a favore dei/delle dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione casa/lavoro (con particolare riguardo a motivi di cura e salute dei/delle dipendenti o familiari).	<b>Azione confermata</b>
<b>Attori</b>	Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG.	
<b>Tempi</b>	2025 – 2027	

<b>Ambito di Azione 3</b>	<b>Politiche di genere e pari opportunità</b>	<b>Anno 2025</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente - Dirigenti	
<b>Obiettivo</b>	<b>Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.</b>	
<b>Azioni</b>       <b>Proposte CUG</b>	Adozione linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere.	<b>Azione confermata</b>
	Adozione Bilancio di Genere.	<b>Azione confermata</b>
	Adozione Codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di molestia sessuale e/o morale e di discriminazione.	<b>Azione confermata</b>
	Garanzia del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di PP.OO.: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e selezione per il reclutamento del personale.	<b>Azione confermata</b>
	Attenzione alle Giornate internazionali contro la violenza sulle donne, contro l'omofobia e sui diritti umani e disabilità.	<b>Azione confermata</b>
	Raccolta, aggiornamento e diffusione tra il personale dell'Ente di materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio).	<b>Azione riformulata</b>
	Coorganizzazione con la Rete territoriale dei CUG e CPO di eventi formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e politiche antidiscriminatorie con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità.	<b>Azione confermata</b>
<b>Attori</b>	Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG.	
<b>Tempi</b>	2025 – 2027	

<b>Ambito di Azione 4</b>	<b>Promozione e ruolo dei CUG</b>	<b>Anno 2025</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente - Dirigenti	
<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere il ruolo e l'attività del CUG.</b>	
<b>Azioni</b>	Potenziare la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG all'interno dell'Ente anche mediante incontri specifici per aree, durante i quali si potranno raccogliere suggerimenti ed eventuali criticità.	<b>Azione confermata</b>
<b>Proposte CUG</b>	Aggiornamento sezione CUG sito web	<b>Azione confermata</b>
	Favorire sinergie tra il Comitato e gli uffici dell'Ente per lo sviluppo di progetti/iniziative nelle materie di pertinenza del CUG	<b>Azione confermata</b>
	Coordinamento con Attori competenti su particolari aree d'interesse di competenza anche del CUG, specie nell'espressione di atti aventi valenza consultiva sui criteri di valutazione del personale come da Linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011 e Direttiva n. 2/2019	<b>Azione confermata</b>
	Valorizzare la partecipazione del Comitato alla Rete Nazionale dei CUG promuovendo e realizzando azioni in sinergia con i Comitati degli Enti pubblici più rilevanti, per sviluppare progetti comuni con altre istituzioni, nazionali e locali (Comune, Università, Consigliera di Parità)	<b>Azione confermata</b>
	Promozione visibilità del Comitato tra il personale interno, per informare sulle attività intraprese e da intraprendere anche mediante incontri specifici per aree. Diffusione tra il personale del magazine "La voce dei CUG", attraverso la mail istituzionale e sul sito istituzionale sez. CUG	<b>Azione riformulata</b>
	Aggiornamento formativo per i componenti CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale e/o di gruppo.	<b>Azione nuova</b>
<b>Attori</b>	Dirigenti, Servizio Gestione Giuridica del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Sistemi Informatici, Servizio Prevenzione e Protezione, CUG.	
<b>Tempi</b>	2025 – 2027	

<b>Ambito di Azione 5</b>	<b>Formazione – informazione</b>	<b>Anno 2025</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dipendente - Dirigenti	
<b>Obiettivo</b>	<b>Mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.</b>	
<b>Azioni</b>          <b>Proposte CUG</b>	Iniziative di formazione, sensibilizzazione, comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali, la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo: sul tema della performance per illustrare le modalità di valutazione, sugli obiettivi organizzativi e individuali per il raggiungimento degli stessi.	<b>Azione confermata</b>
	Esposizione nei locali dell'Ente, dove si erogano servizi diretti all'utenza, il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking.	<b>Azione nuova</b>
	Programmazione interventi di formazione e coaching organizzativo rivolto a Dirigenti ed E.Q. sul tema della conciliazione lavoro/vita privata, sulle competenze relazioni e manageriali, prevenzione del mobbing, e supporto al benessere organizzativo per il miglioramento del clima interno. Acquisizione maggiore capacità di orientamento ai risultati e successiva proposta formativa specifica in base alle effettive esigenze della Direzione di appartenenza.	<b>Azione riformulata</b>
	Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere (Direttiva n. 2/2019 e Direttiva del Ministro per la Pa del 29.11.2023).	<b>Azione confermata</b>
	Promozione processi formativi in favore delle persone disabili e dei familiari per accrescere la consapevolezza delle proprie scelte.	<b>Azione confermata</b>
	Formazione in materia di medicina di genere.	<b>Azione confermata</b>
<b>Attori</b>	Ufficio promozione delle Politiche di Genere, Ufficio Formazione, Servizio Cultura, Dirigenti, Dipendenti e CUG.	
<b>Tempi</b>	2025 – 2027	



## **Aggiornamento e Monitoraggio.**

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

Nel periodo di vigenza sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili gli eventuali adeguamenti che dovessero ritenersi necessari.

A tale scopo viene indicato il CUG quale organismo a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle azioni e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, come specificato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche – allegato 1 e allegato 2”. Il CUG, ai sensi della sopracitata direttiva, deve presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sull’attuazione del suddetto Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa al Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione.

Il PTAP, assorbito dal PIAO redatto dall’Ente, è pubblicato sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente”, in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti e sulla pagina web del CUG.

## **Le risorse dedicate.**

Per dare corso a quanto definito nel PTAP, la Città Metropolitana di Messina potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

## Riferimenti normativi

**Costituzione della Repubblica Italiana (art. 51)** “Promozione delle pari opportunità”.

**Legge 125 del 10.04.1991** “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

**D.lgs. n. 267 del 18.08.2000** “Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali”.

**D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt.7-54-57)** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

**D.lgs. n. 198 del 11.04.2006** “Codice delle pari opportunità”, aggiornato con Legge n. 162 del 05.11.2021.

### **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**

**Direttiva del 23.05.2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

**D.lgs. n. 81 del 09.04.2008** “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

**D.lgs. n. 150 del 27.10.2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

**Legge n. 183 del 04.11.2010 (art. 21)** “Deleghe al Governi in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali [...]

**Direttiva 04.03.2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

**Legge n. 124 del 07.08.2015** “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

**Legge n. 81 del 22.05.2017** “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

**Direttiva n. 3 del 01.06.2011** Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

**Direttiva n. 1/2019 del 24.06.2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette”.

**Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

**Direttiva n. 1/2020 del 26.02.2020** “Emergenza epidemiologica Covid-19”.

**Direttiva n. 2/2020 del 12.03.2020** “Indicazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 nelle PA di cui all'art. 1 c. 2 D.lgs. 165/01.

**Direttiva n. 3/2020 del 04.05.2020** “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte della PA”.

**Decreto 09.12.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione** “Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance”.

**D.L. n. 77 del 31.05.2021 (Decreto Semplificazioni), art. 47** coordinato con la Legge di conversione 29.07.2021 “Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC”.

**D.L. n. 80 del 09.06.2021 (Decreto Reclutamento)** convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”.

**D.L. n. 228 del 30.12.2021 (Decreto Milleproroghe)** convertito in Legge n. 15 del 25.02.2022 “Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.06.2022** “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”.

**D.L. n. 115 del 09.08.2022 (Decreto Aiuti-bis)** convertito in legge n. 142 del 21.09.2022.

**D.L. n. 198 del 29.12.2022 (Decreto Milleproroghe 2023).**