



**CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA**

***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2020/2022***

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

Il presente Piano viene redatto secondo i principi di cui al D.Lgs n.165 del 30.3.2001 e come previsto dall'art. 48 – comma 1 del D.Lgs n.198 dell'11/7/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 246/2005”.

Al riguardo, l'articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

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

Il Comitato Unico di Garanzia Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, N. 183 - è stato costituito nel 2019: La Presidente è la dott.ssa Alessandra Bordini;

La Commissione Pari Opportunità della Città Metropolitana di Reggio Calabria, di cui alla Delibera C.M. n. 30 del 01/09/2017, avente ad oggetto: Istituzione Commissioni Consiliari Speciali 'Politiche Giovanili' e Pari Opportunità': La Presidente è la dott.ssa Laura Bertullo;

La Consigliera di Parità, Avv. Paola Carbone, di cui al DL 196/2000 che “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

La Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” , ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura

organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

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

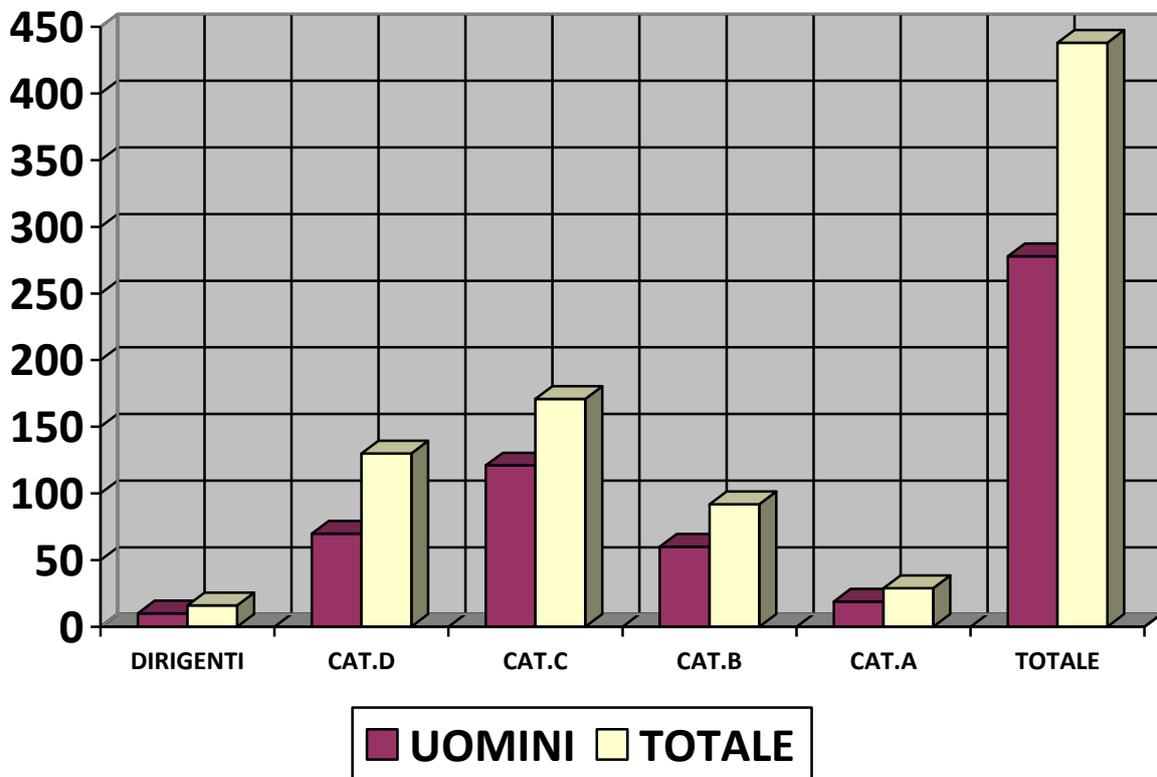
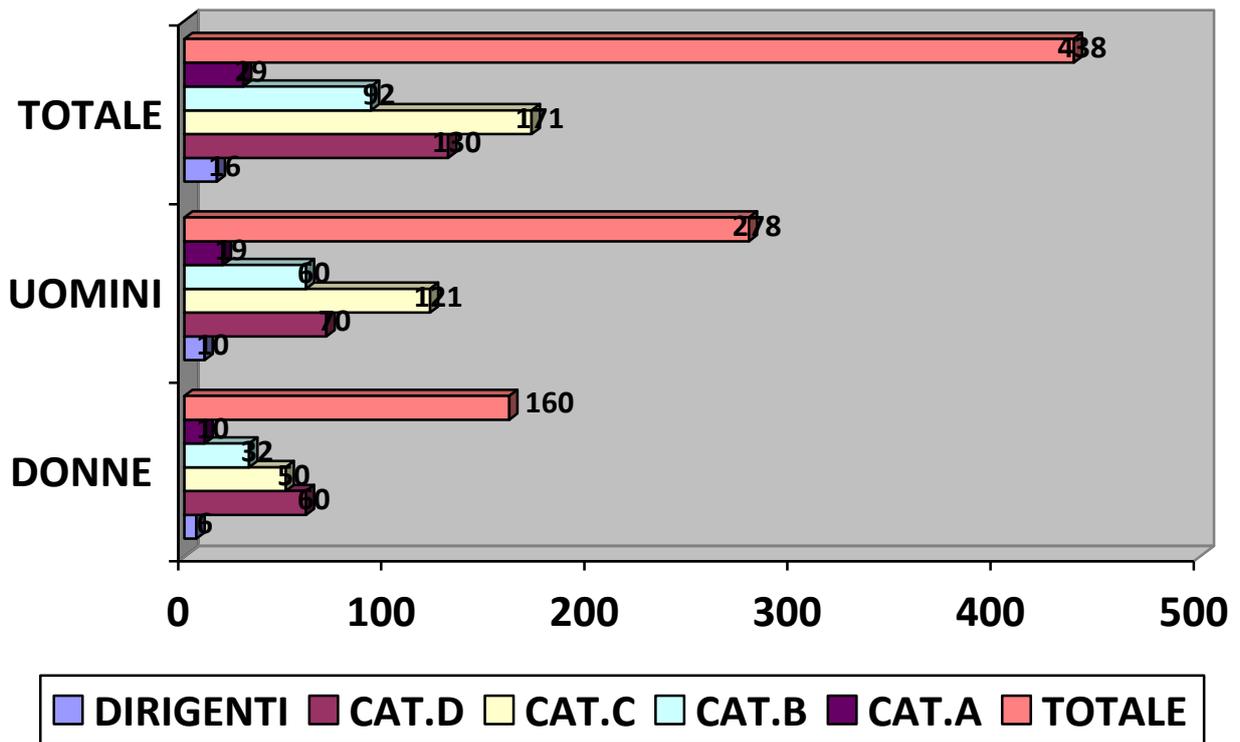
Il Decreto legislativo in questione stabilisce, inoltre,(art. 7, comma 1, periodo finale) che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un" Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.).

Questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità recepisce le disposizioni vigenti e imposta la programmazione delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2020-2021.

Fondamentale una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico della Città Metropolitana (personale a tempo indeterminato in servizio a dicembre 2019), riscontrando così che sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

<b>LAVORATORI</b>	<b>TOTALE</b>
DONNE	160
UOMINI	278
<b>TOTALE</b>	<b>438</b>

<b>LAVORATO RI</b>	<b>DIRIGENTI</b>	<b>CAT.D</b>	<b>CAT.C</b>	<b>CAT.B</b>	<b>CAT.A</b>	<b>TOTALE</b>
DONNE	6	60	50	32	10	160
UOMINI	10	70	121	60	19	278
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>130</b>	<b>171</b>	<b>92</b>	<b>29</b>	<b>438</b>



Lo squilibrio di genere a favore degli uomini è particolarmente evidente sia nella dirigenza, sia nelle singole categorie, con una concentrazione nella categoria C, con una forbice del 42% di differenza che aumenta a circa il 58% del dato complessivo.

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

“Già nel d.m. 23 maggio 2007 si richiamava l'attenzione sull'esigenza di svolgere politiche di reclutamento e gestione del personale dirette a promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali e a evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi. A tal fine, la direttiva richiamava le pubbliche amministrazioni al rispetto degli obblighi di: osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), d.lgs. n. 165/2001); curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, comma 4-bis e 5-ter, d.lgs. n. 165/2001; art. 42, comma 2, lett. d), d.lgs. n. 198/2006); individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza; monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive; adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 d.lgs. n. 198/2006); attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali. “

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane destinato all'incremento delle performance (Delibera CIVITn. 22/2011).

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

Le azioni del presente Piano, sono inevitabilmente correlate al redigendo Piano Triennale per la Corruzione e Trasparenza 2020/2022.

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

verificare figura anche quello della promozione delle pari opportunità.

Si ricorda, altresì, la Delibera n. 22/2011 *“Indicazioni – sottoposte a consultazione – relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”* con le quali si indicano le linee guida di *“accompagnamento delle amministrazioni verso una percorso di maturità che non può espletarsi in un unico momento iniziale ma in passi successivi verso una crescita diffusa e stabile”*

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

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

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti . Infatti L’art. 21 legge n. 183/2010, nel modificare il già ricordato art. 7, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, ha introdotto una nuova disposizione secondo cui: «Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno». Analogamente, l’art. 1, comma 1, lett. c), d.lgs. n. 165/2001 indica, fra gli obiettivi perseguiti dalla disciplina del lavoro pubblico, «l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica» ;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni
- 6) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 7) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative ;
- 8) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 9) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione.

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

- Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking;
- Istituire delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni
- Adottare lo smart working disciplinato dagli artt. 18 a 23 della legge 22.5.2017
- Verificare la situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- Riservare alle donne, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- Migliorare dell'articolazione dell'orario di lavoro (flessibilità in entrata ed uscita) per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- Collaborare con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- Istituire la figura del Consigliere di fiducia deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione, comunque funzionalizzate ad un virtuoso andamento di una organizzazione lavorativa.

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

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

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 30 marzo di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e

sui lavoratori dell'Ente.

Tale relazione, ai sensi della Direttiva della Funzione Pubblica, n.2/2019, va inoltrata alla data di cui sopra al Dipartimento Funzione Pubblica, agli Organi di indirizzo, agli Organi di vertice nonché all'OdV, sulla base dei dati forniti dall'amministrazione che dovrà trasmettere al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Metropolitana e alle RSU.