



# Città Metropolitana di Bari

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

#### a) Il contesto europeo:

- **Raccomandazione n. 92/131/CEE**, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000** che attua "il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE** riguardante "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

#### b) Il contesto normativo nazionale e regionale:

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D.lgs. n. 196/2000** "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a mora dell'art. 47 della legge n. 144/1999"
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- **Legge n. 53 del 2000** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **Legge regionale 21 marzo 2007 n.7** "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia"
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 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 ottobre 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”
- **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”
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, “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”
- **Direttiva 4 marzo 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 7 agosto 2015, n. 124** “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- **Legge 22 maggio 2017, n. 81** “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** 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 n. 3 del 01/06/ 2017** in materia di lavoro agile)
- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 della Città Metropolitana di Bari, in continuità con il precedente Piano 2020/2022, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del presente Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dell'Ente, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Ente Pubblico.

Le azioni positive 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 uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tutto lo sviluppo del Piano deve essere accompagnato da un'adeguata attività di comunicazione interna ed esterna e da un'azione di monitoraggio continuo.

Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene le molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati e discriminatori a connotazione sessuale diviene oggetto della raccomandazione n 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", predisposto dal Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori-Welfare, auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'azione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna ad individuare il Servizio competente per l'adozione del Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

Le recenti riforme della Pubblica Amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa e lo smart working per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

La Legge 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche*", promuove l'utilizzo negli enti locali del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali.

La nostra Amministrazione ha adottato il Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile per il personale in servizio presso questa CMB quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni é aumentata l'attenzione delle amministrazioni pubbliche rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

In tale ottica deve essere inquadrata anche la recente Legge n. 81/2017 “*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*”, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione di monitoraggio e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione della Città Metropolitana di Bari alla data del 31.12.2020.

**ANALISI DELL'ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI ALLA DATA DEL 31.12.2020 IN UN' OTTICA DI GENERE GIUSTA NOTA PG 14496 DEL 17.02.2021 DEL SERVIZIO RISORSE UMANE-SICUREZZA LAVORO:**

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno, è costituito da n. 317 unità, delle quali il 39,75 % (pari a n. 126 unità) sono dipendenti donne e il **60,25 %** (pari a 191 unità) sono dipendenti uomini.

Qui di seguito, si riporta il personale dipendente in servizio presso questo Ente, con contratto a tempo indeterminato, suddiviso per categoria/unità/uomini/donne/fascia di età alla data del 31.12.2020:

| <b>Dati organico situazione al 31.12.2020</b> |              |               |               |
|---|--------------|---------------|---------------|
| <b>Categoria</b>                              | <b>Unità</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b>  |
| Dirigenti                                     | 10           | 4             | 6             |
| Cat. A  | 8            | 8             | 0             |
| Cat. B  | 53           | 37            | 16            |
| Cat. C  | 119          | 77            | 42            |
| Cat. D  | 102          | 45            | 57            |
| Orchestrale                                   | 25           | 20            | 5             |
| <b>Totali</b>                                 | <b>317</b>   | <b>191</b>    | <b>126</b>    |
| <b>Percentuali</b>                            |              | <b>60,25%</b> | <b>39,75%</b> |

| <b>Part-time al 31.12.2020</b> |              |               |              |
|--------------------------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>Categoria</b>               | <b>Unità</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> |
| Cat. A                         | 0            | 0             | 0            |
| Cat. B                         | 2            | 1             | 1            |
| Cat. C                         | 2            | 0             | 2            |
| Cat. D                         | 2            | 0             | 2            |
| <b>Totali</b>                  | <b>6</b>     | <b>1</b>      | <b>5</b>     |

| <b>Personale diviso per fasce d'età e part-time al 31.12.2020</b> |               |               |               |               |                  |                  |                  |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Età (anni)</b>   | <b>Cat. A</b> | <b>Cat. B</b> | <b>Cat. C</b> | <b>Cat. D</b> | <b>Dirigenti</b> | <b>Orchestra</b> | <b>Part-time</b> |
| Fino a 29   | 0             | 0             | 0             | 0             | 0                | 0                | 0                |
| Da 30 a 39  | 0             | 0             | 17            | 7             | 0                | 0                | 0                |
| Da 40 a 49  | 0             | 8             | 30            | 34            | 2                | 7                | 1                |
| Da 50 in poi  | 8             | 45            | 72            | 61            | 8                | 18               | 5                |
| <b>Totali</b>   | <b>8</b>      | <b>53</b>     | <b>119</b>    | <b>102</b>    | <b>10</b>        | <b>25</b>        | <b>6</b>         |

| <b>Numero dei dipendenti fruitori di congedi e permessi dal 01.01.2020 al 31.12.2020</b> |               |                |              |               |               |                 |
|--|---------------|----------------|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Tipo congedo</b>  | <b>Uomini</b> | <b>%uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>%donne</b> | <b>Totale</b> | <b>% totale</b> |
| Congedo parentale retribuito al 100%   | 8             | 2,52 %         | 0            | 0 %           | 8             | 2,52 %          |
| Congedo parentale retribuito al 30%  | 1             | 0,31 %         | 1            | 0,31 %        | 2             | 0,63 %          |
| Congedo parentale non retribuito   | 0             | 0 %            | 2            | 0,63 %        | 2             | 0,63%           |
| Congedo art. 42 D.Lgs. n. 151/2001   | 1             | 0,31 %         | 3            | 0,94 %        | 4             | 0,12 %          |
| Aspettativa non retribuita   | 3             | 0,94 %         | 1            | 0,31 %        | 4             | 1,26 %          |
| Fruitori permessi L.104/92 art. 33 c. 3 (per assistenza altre persone)                   | 30            | 9,46%          | 30           | 9,46%         | 60            | 18,92%          |
| Fruitori permessi L.104/92 art. 33 c. 6 (per se stessi)                                  | 4             | 1,26 %         | 0            | 0             | 4             | 1,26 %          |

Si registra una diminuzione del personale di n. 27 unità in organico. Subirà anche per l'anno 2021 una diminuzione per il pensionamento di molti dipendenti.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

La Città Metropolitana di Bari nel rispetto dei principi sanciti da direttive comunitarie, dalla legislazione vigente e dallo Statuto della Città Metropolitana, si prefigge di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi attraverso:

- a) la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;

- b) l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro in presenza di particolari situazioni personali o familiari compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione, compreso la fruizione del congedo parentale ad ore;
- c) utilizzo dello Smart Working;
- d) l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità;
- e) promuovere iniziative di miglioramento del "benessere organizzativo" nell'ambiente di lavoro, per migliorare la performance dell'azione amministrativa. La strategia di miglioramento della performance amministrativa si prefigge di sensibilizzare la dirigenza nel proprio ruolo di gestione delle risorse umane assegnate in funzione dei rispettivi obiettivi, rafforzando le attività di monitoraggio e controllo delle presenze del personale dipendente. Appare opportuno accrescere il dialogo e l'ascolto delle esigenze relative alle condizioni di lavoro, al fine di acquisire elementi utili a strutturare o proporre iniziative di miglioramento organizzativo.

In questa ottica, gli obiettivi e le azioni che l'Amministrazione si propone di perseguire sono:

- Obiettivo 1 Potenziare anche la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana di Bari**
- Obiettivo 2 Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**
- Obiettivo 3 Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere**
- Obiettivo 4 Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere**
- Obiettivo 5 Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano**
- Obiettivo Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing, la tutela da molestie sessuali e/o discriminatori e l'attenzione al disagio sociale.**
- Obiettivo 7 Comunicazione, promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio**

**OBIETTIVO 1: Potenziare anche la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana di Bari**

**AZIONI:**

- a) Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:
  - La valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sottorappresentate.
  - Il rafforzamento (empowerment) per le donne candidabili a ruoli di responsabilità.
  - Percorsi formativi obbligatori per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i dirigenti e i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza. Il monitoraggio potrà essere effettuato dal personale che ha frequentato i corsi Inps Valore PA e di quello che partecipa alla formazione obbligatoria organizzata dall'Ente.
  - Consolidare moduli formativi/informativi obbligatori sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare tra il personale, i principi cardine in materia.

- Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.

b) Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale:

- Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi premianti ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori, e/o formulare proposte:
- Fornire opportunità di carriera e sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, incentivi e progressione economiche.
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.
- Predisposizione dei bandi di reclutamento del personale, concorsi, in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.-.
- Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere.

## **OBIETTIVO 2:Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**

### **AZIONI :**

In coerenza ed in continuità con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, si attueranno politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante la costituzione di "Tavoli di Lavoro" finalizzati alla proposta di cui al punto a) e b), in attuazione della normativa vigente, del Telelavoro e del lavoro agile o smart working:

- a. Telelavoro: proposta di un progetto che avrà come obiettivo il lavoro a distanza nella forma del telelavoro domiciliare, quale modalità di lavoro flessibile che favorisce una migliore efficienza amministrativa, anche attraverso il raggiungimento di un maggiore benessere organizzativo. In tal senso, proprio nell'ottica delle pari opportunità, si pone l'accento sul carattere distintivo di questo beneficio concernente in senso ampio la tutela e la promozione dell'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata del lavoratore. Detta proposta potrà essere disciplinata con apposito regolamento redatto dalla Città Metropolitana di Bari dando priorità alle situazioni di seguito prospettate:
  - inabilità psico-fisica che renda disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
  - esigenze di cura di figli minori di 8 anni oppure cura di familiari o conviventi, debitamente certificate;
  - maggiore distanza dall'abitazione del dipendente o della dipendente alla sede.
- b. Lavoro agile o Smart Working, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Questo nuovo modello di organizzazione del lavoro che è stato largamente utilizzato durante l'emergenza sanitaria Covid 19 e deve essere monitorato dal Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Bari, affinché si trasformi in un cambiamento positivo duraturo nella vita dei lavoratori e dei cittadini.

- c. Disciplina del part-time: la Città Metropolitana di Bari assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e dalle dipendenti.
- d. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.
- e. Assicurare ai dipendenti la possibilità di usufruire di una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita in presenza di particolari esigenze di natura personale o familiare visto l'elevato numero di pendolari nel rispetto dell'equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti o dalle dipendenti.
- f. L'Ente intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva nei luoghi di lavoro, promuovendo ulteriori iniziative di formazione rivolte ai dipendenti e alle dipendenti per:
- sensibilizzare e approfondire temi socio-sanitari in un'ottica di genere;
  - promuovere azioni volte alla prevenzione della violenza di genere (corso autodifesa);
  - promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa, prevenendo i problemi di salute nel corso dell'intera vita lavorativa;
  - offrire ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia, in particolare non si può evitare di porre particolare attenzione su situazioni oggettive che possono interferire pesantemente nell'organizzazione della vita quotidiana di ciascuno: quale, ad esempio, l'invecchiamento dell'età dei lavoratori per lo slittamento dell'età pensionabile;
  - incoraggiare lo scambio d'informazioni e buone prassi.
- g. L'Amministrazione si impegna a predisporre ed approvare un regolamento in accordo con i sindacati che favorisca l'utilizzo della "banca delle ore" attualmente istituito ma molto poco utilizzato.
- h. La Città Metropolitana di Bari potrà stipulare convenzioni onde permettere al proprio personale, in buona parte proveniente dai comuni limitrofi, di usufruire di sconti per viaggi istituzionali, spostamenti casa-lavoro, nonché parcheggio veicoli tenendo peraltro presente che l'Ente vanta tra le proprie società partecipate la STP;
- i. Questo Ente si prefigge la creazione di un progetto per coinvolgere personale esperto e con anzianità di servizio per agevolare e favorire il passaggio di consegna del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo;
- j. Il Servizio Risorse Umane favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro, permessi, congedi, ecc... e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso il Servizio, che sul sito istituzionale dell'Ente.



### **OBIETTIVO 3: Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere**

#### **AZIONI:**

- a. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne. La Città Metropolitana promuove azioni positive per la cooperazione tra le amministrazioni locali del territorio metropolitano per ottimizzare l'efficienza dei rispettivi servizi secondo criteri di efficacia, economicità, trasparenza, semplificazione e valorizzazione delle professionalità di dirigenti e dipendenti. Nell'ottica di valorizzare le migliori professionalità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni del territorio metropolitano, cura la predisposizione di una banca dati articolata per inquadramenti contrattuali, profili professionali, titolo di studio, anzianità di servizio che evidenzia le specifiche esperienze professionali.
- b. Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale.
- c. Implementazione e aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.
- d. Predisposizione di una newsletter dedicata esclusivamente ai temi del CUG per veicolare nell'ente informazioni e news.
- e. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.
- f. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità volti ai dipendenti.

### **OBIETTIVO 4: Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere**

#### **AZIONI:**

La percezione della diversità, in anni recenti, si è andata modificando, così come il concetto stesso di diversità si è ampliato: crescente attenzione è stata riservata in particolare alla disabilità (permanente o temporanea). L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione alle disabilità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione di tutti alla vita dell'Ente, superando situazioni di segregazione, esclusione e/o discriminazione volontaria o involontaria. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro. Pertanto, gli obiettivi saranno:

- a. Promozione di iniziative per la condivisione e il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche.
- b. Promozione e diffusione delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di pari opportunità, diversità, benessere e antidiscriminazioni.

### **OBIETTIVO 5: Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano**

#### **AZIONI:**

- a. Presentazione del Piano di Azioni Positive 2021/2023 al Sindaco Metropolitano;
- b. prevedere la costituzione, nell'ambito del CUG di gruppi di lavoro a cui assegnare il compito di sviluppare e seguire le diverse linee di attività che ci si propone di realizzare nel piano;

- c. identificare ufficialmente una sede del CUG presso il Palazzo, con assegnazione di una stanza arredata e dotata di attrezzature informatiche e telefono;
- d. dotare il CUG di una casella postale istituzionale e di una pec, al fine di consentire allo stesso la comunicazione con i soggetti interessati;
- e. prevedere, presso la sede prescelta, l'effettiva attivazione di un "punto d'ascolto", con individuazione di orari di ricevimento e assicurando, in tali, orari, la presenza di componenti del CUG che daranno la disponibilità a ricoprire tale incarico;
- f. dotare il CUG di una mailing list completa e aggiornata dei dipendenti da utilizzare per trasmettere notizie, informazioni, pubblicazioni periodiche, editoriali utili in merito alle attività del Comitato o per raccogliere proposte e/o segnalazioni;
- g. prevedere la realizzazione di riunioni periodiche del CUG, nel corso delle quali esaminare collegialmente le proposte avanzate dai gruppi di lavori su indicati;
- h. prevedere la realizzazione di tavoli di lavoro, momenti di incontro e di confronto non solo con le strutture dell'Ente ma, anche con i CUG di altre amministrazioni, nell'ottica dello scambio di buone pratiche, rivestendo, nel caso dei CUG dei Comuni del territorio, anche il ruolo di coordinamento e di centro propulsore che è tipicamente assegnato alla Città metropolitana di Bari dal proprio modello di governance;
- i. monitoraggio semestrale e valutazione annuale del PAP 2021/2023;
- j. pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG;
- k. 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 esterni promossi da attori istituzionali e non;
- l. ruolo consultivo del CUG: l'Amministrazione si impegna a consultare il Cug con la richiesta formale di pareri sugli argomenti di competenza del CUG;
- m. l'Amministrazione si impegna a fornire al CUG tutti gli strumenti operativi necessari al funzionamento.
- n. pubblicazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 ed eventuali aggiornamenti.
- o. Redazione Regolamento del Comitato Unico di Garanzia.
- p. Adesione alla Rete Nazionale dei CUG.

**OBIETTIVO 6: Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing, la tutela da molestie sessuali e/o discriminatori e l'attenzione al disagio sociale.**

**AZIONI:**

Analisi del contesto normativo e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e Pari Opportunità in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing.

- Individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora.
- Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo, alla prevenzione del mobbing e alla gestione dello stress correlato.
- Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.
- Formazione obbligatoria per i dirigenti/responsabili sul benessere organizzativo.
- Analisi comparativa delle esperienze maturate in altre organizzazioni pubbliche locali in materia di benessere di chi lavora, finalizzata ad individuare soluzioni organizzative per la prevenzione del disagio lavorativo, delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- Studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica.
- Promozione/adesione ad iniziative per la prevenzione ed informazione sulla salute delle/dei dipendenti per il coinvolgimento del terzo Settore.

- Studio di fattibilità e elaborazione di proposte per l'attivazione di uno “Sportello dei Fenomeni Discriminatori” che avrà funzioni di ascolto e denuncia dei fenomeni discriminatori su tutto il territorio metropolitano. Lo sportello inoltre promuoverà e gestirà servizi, progetti e iniziative, nell'ambito delle politiche di genere e di pari opportunità, rivolti al territorio, anche di concerto con altri enti e/o organismi che operano nello stesso ambito.
- La Città Metropolitana di Bari si impegna a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il dipendente, anche indirettamente o in modo velato.
- Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un “Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali”, auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.
- L'Ente si impegna ad individuare il Servizio competente per l'adozione del Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.
- Consolidamento e rafforzamento dell'attività della Consigliera di Parità, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e di procedure, formazione e buone prassi.
- L'Ufficio della Consigliera di parità sarà utilizzato anche come antenna e punto d'ascolto per ricevere segnalazione dei dipendenti nonché come raccordo con il Comitato unico di questo Ente e con gli altri CUG del territorio. Sarà impegnato inoltre a collaborare con lo “Sportello dei Fenomeni Discriminatori” che avrà funzioni di ascolto e denuncia dei fenomeni discriminatori. Lo sportello inoltre promuoverà e gestirà servizi, progetti e iniziative, nell'ambito delle politiche di genere e di pari opportunità, rivolti al territorio, anche di concerto con altri enti e/o organismi che operano nello stesso ambito.
- Welfare Integrativo: L'amministrazione potrà favorire la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; f) previsioni di agevolazioni fiscali per abbonamenti annuali relativi al trasporto urbano ed extraurbano che comportano un utilizzo continuo del mezzo di trasporto da parte dei dipendenti.

**OBIETTIVO 7: Comunicazione, promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio**  
**AZIONI:**

La Città Metropolitana si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione del presente PAP Triennale 2021/2023.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

In questo ambito saranno previste collaborazioni con istituzioni del territorio al fine di promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze e al benessere organizzativo; iniziative formative e divulgative mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti; la partecipazione a reti locali, nazionali e internazionali impegnate nel contrasto alla discriminazioni, nella promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

### **Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Città Metropolitana di Bari potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario.

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

- Ufficio della Consigliera di Parità
- Servizio Welfare - Controllo dei fenomeni Discriminatori
- Servizio Risorse umane e Sicurezza del Lavoro /Medico competente
- Nucleo di Valutazione e/o Organismo Indipendente di Valutazione(OIV)
- RSU

### **Tempi di attuazione**

- Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021/2023 fatta salva la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.
- Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ed un adeguato aggiornamento.
- Il presente atto dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art.12 del D.lgs.33/2013.