

# CITTA' METROPOLITANA DI BARI

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO METROPOLITANO

N. 22 del 28/3/2017

OGGETTO: Approvazione piano triennale di azioni positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'annoduemiladiciassette addi ventotto del mese di marzo

nella sala delle adunanze del Palazzo della Città Metropolitana, a seguito di avvisi notificati a norma di legge, si è riunito alle ore 13,15 in 1^ convocazione il Consiglio Metropolitan. Presiede il Consigliere Anziano Pasquale Pomodoro, con la partecipazione del Segretario Generale, avv. Donato Susca.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti o assenti:

a) i Consiglieri come appresso indicati:

	P	A		P	A
1) DECARO ANTONIO		x	11) NATILLA FRANCO		x
2) ABBATICCHIO MICHELE		x	12) PIETROFORTE FRANCESCA	x	
3) CARDASCIA DOMENICO	x		13) POMODORO PASQUALE	x	
4) CARRIERI GIUSEPPE	x		14) ROMAGNO ROBERTO		x
5) CAVONE MICHELANGELO	x		15) ROMITO FABIO SAVERIO	x	
6) LACOPPOLA VITO	x		16) SCIACOVELLI NICOLA		x
7) LAPORTA MICHELE	x		17) STRAGAPEDE ANTONIO	x	
8) LEGGIERO FRANCO	x		18) VALENZANO GIUSEPPE	x	
9) LOVASCIO GIUSEPPE		x	19) VITTO DOMENICO	x	
10) MAURODINOIA ANNA	x				

In totale presenti Consiglieri n.13; assenti Consiglieri n.6.

b) i componenti il Collegio dei Revisori dei Conti come appresso indicati:

	Presente	Assente
1. Presidente PAPARELLA FRANCESCO		x
2. Componente MANCANIELLO MARIO		x
3. " SCARPELLO CARLO		x

c) svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il Segretario Generale, avv. Donato Susca;

d) il movimento in entrata ed uscita dei Consiglieri Metropolitan e del S.G. sono evidenziati nel verbale della odierna seduta ricavato dalla registrazione con stenotipia.

Il Consigliere Anziano Pasquale Pomodoro, constatata la sussistenza del numero legale ai fini della validità della seduta, sottopone all'approvazione del Consiglio metropolitano la proposta di deliberazione iscritta all'ordine del giorno della odierna seduta avente ad oggetto: "Approvazione piano triennale di azioni positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Previa istruttoria del Servizio Controllo dei fenomeni Discriminatori Welfare, il Consigliere delegato, dott. Giuseppe Valenzano, riferisce quanto segue.

"Premesso che:

ai sensi della Legge 7 aprile 2014, n. 56 (cd "Legge Delrio"), sono in capo alle Città Metropolitane le funzioni fondamentali di cui al combinato disposto dei commi 44 e 85 dell'art. 1, le funzioni attribuite nell'ambito del processo di riordino ai sensi dei commi da 85 a 97, nonché funzioni ulteriori attribuite dallo Stato e dalle Regioni, secondo le rispettive competenze, in attuazione dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza (art. 1, comma 46);

le Città Metropolitane subentrate alle omonime Province dal primo gennaio 2015 succedono ad esse in tutti i rapporti attivi e passivi e ne esercitano le funzioni, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e degli obiettivi del patto di stabilità interno";

il D.Lgs. 30/03/2001 n.165 il quale all'art.57 rubricato "Pari Opportunità" statuisce, tra l'altro, che "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ... dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni ...";

la Legge 04/11/2010 n.183 (cd "Collegato lavoro") all'art. 21 in materia di pari opportunità ha previsto l'istituzione di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora";

la Direttiva del 04/03/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità 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" statuisce, tra l'altro, che "Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata ... il CUG esercita i compiti ... predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ...";

la Deliberazione della Giunta Provinciale n. 120 del 23/12/2013 avente ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia. Costituzione. Linee di indirizzo" ha fornito le linee di indirizzo, al fine di istituire, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011;

nella riorganizzazione dei Servizi dell'Ente, approvata con deliberazione del Consiglio Metropolitano n.30 del 19/04/2016, tra le macroattività del Servizio "Controllo dei fenomeni Discriminatori -Welfare" è compresa, tra l'altro, la predisposizione delle necessarie attività affinché gli organi istituzionali della Città Metropolitana possano sviluppare azioni di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promuovere le pari opportunità sul territorio metropolitano;

Il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente è stato istituito il 10.11.2014 con determinazione n. 8110 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione del Personale avente ad oggetto "Nomina componenti CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Legge n. 183/2010",



il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ogni genere, è stato approvato dal Comitato stesso nella seduta di insediamento del 18/12/2014, giusta verbale n.1, e ne ha disciplinato il relativo funzionamento;

Preso atto che

il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di questa Amministrazione, nella seduta del 30.06.2016 ha predisposto la versione finale del Piano di Azioni Positive triennale 2016/2018, approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 75 del 05.08.2016;

con nota n. PG. 17832 del 13.02.2017 il Dirigente del Servizio Programmazione, Bilancio, Tributi, Gestione Economica del Personale di questa Città Metropolitana di Bari, ha richiesto al Dirigente del Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori-Welfare, la predisposizione del Piano triennale Azione Positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, quale atto propedeutico per la predisposizione e approvazione della Deliberazione dello schema di Bilancio di Previsione 2017/2019 entro il 31.03.2017, ai sensi dell'art. 5 comma 11 del decreto legislativo 30.12.2016 n. 244;

al fine di predisporre il Piano di Azioni Positive triennale 2017/2019, è stata avviata l'istruttoria con la l'acquisizione dal competente Servizio Risorse Umane e Sicurezza del Lavoro dei dati aggiornati del personale dell'Ente a tempo indeterminato, compresi i dirigenti, in servizio alla data del 31.12.2016, in atti;

il Vice Presidente del Comitato Unico di Garanzia di questo Ente, con PG. 18766 del 14.02.2016 ha convocato, con carattere d'urgenza, i componenti di predetto Comitato per il giorno 17.02.2017, presso la sede centrale dell'Ente, per la predisposizione definizione e approvazione della bozza aggiornata del Piano Triennale Azioni Positive 2017/2019, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

nella seduta del 17.02.2017 i componenti presenti del Comitato Unico di Garanzia hanno condiviso e approvato il Piano Azione Positive Triennale 2017/2019 nella sua versione finale, sul quale la Consigliera di Parità di questa Città Metropolitana di Bari, con nota PG 22092 del 21.02.2017 ha espresso il competente parere favorevole, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006;

il Servizio Controllo dei Fenomeni Discriminatori-Welfare con nota n. 22480 del 21.02.2017 ha informato e trasmesso a tutti i Sigg. componenti RSU, ai Sigg. rappresentanti Sindacali Territoriali RSU il PAP Triennale 2017/2017;

il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019, aggiornato in una puntuale situazione al 31.12.2016 della consistenza dell'organico, distinto per categoria, unità, genere e fasce di età, ribadisce e conferma gli stessi obiettivi del Piano di Azioni Positive 2016/2018 della Città Metropolitana di Bari cercando di superare tutte le discriminazioni per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini,

Rilevato che:

in caso di mancato adempimento, il D.Lgs.n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art.6 comma 6 del D.Lgs.30/03/2001 n.165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

la necessità di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

Visto l'art. 16 dello Statuto dell'Ente il quale relativamente alle "Attribuzioni del Consiglio Metropolitan" statuisce, tra l'altro, che adotta tutti gli atti non rientranti nella gestione amministrativa, finanziaria e tecnica spettante ai dirigenti, al Segretario o al Direttore Generale, che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto al Sindaco o alla Conferenza Metropolitana";

Poiché nessuno chiede di intervenire, il Consigliere Anziano Pasquale Pomodoro dichiara aperta la procedura di voto sulla proposta di deliberazione, che risulta approvata, avendo riportato il seguente esito: presenti n.13; votanti n.11; astenuti n.2 (Carrieri, Romito); con voti favorevoli n.11 (Cardascia, Cavone, Lacoppola, Laporta, Leggiero, Maurodinoia, Pietroforte, Pomodoro, Stragapede, Valenzano, Vitto), espressi mediante scrutinio elettronico ed accertati dal Consigliere Anziano che ne proclama il risultato;

## IL CONSIGLIO METROPOLITANO

Tutto ciò premesso;

Udita la relazione del Consigliere delegato dott. Giuseppe Valenzano;

Ravvisata la necessità di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

Dato atto che non è richiesto il parere del Dirigente del Servizio Programmazione economica, Servizio Finanziario, Tributi, Economato, Provveditorato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma I, del D.lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, in ordine alla regolarità contabile;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente del Servizio Controllo fenomeni discriminatori-Welfare, reso ai sensi dell'art. 49 comma I del D. Lgs. n.267/2000;

Visto il regolare parere favorevole sul PAP Triennale 2017/2019 dalla Consigliera di Parità di questa Città Metropolitana di Bari, con nota PG 22092 del 21.02.2017;

Visti:

il D.Lgs. 30/03/2001 n.165;

il D.Lgs.n.198/2006;

la Legge 7 aprile 2014, n. 56;

il decreto legge 19 giugno 2015 n. 78 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2015 nr.125;

la legge Regione Puglia nr. 31 del 30.10.2015 recante "Riforma del sistema di governo regionale e territoriale" e la legge Regione Puglia nr. 9 del 27.05.2016 avente ad oggetto "Disposizioni per il completamento del processo di riordino previsto dalla legge regionale 30 ottobre 2015 n. 31;

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

Visto lo Statuto dell'Ente, approvato con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n.1 del 18/12/2014;

Visto l'esito della votazione;

### DELIBERA

tutto quanto riportato in narrativa e per tutti i motivi esposti in premessa che qui si intendono integralmente riportati, trascritti e approvati:

1. di prendere atto e di approvare la proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, predisposta e approvata dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 17.02.2016 all'unanimità, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di dare atto che del presente provvedimento è stata data informativa a tutti i componenti RSU, ai rappresentanti Sindacali Territoriali, ai rappresentanti sindacali componenti del Comitato Unico di Garanzia di questa Amministrazione, ai sensi della vigente normativa in materia;
3. di demandare al Dirigente del Servizio Controllo dei fenomeni Discriminatori - Welfare i conseguenziali adempimenti di competenza;
4. di disporre che il presente atto venga pubblicato on-line nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e nell'Albo Pretorio on-line della Città Metropolitana di Bari.

Su proposta del Consigliere Anziano Pasquale Pomodoro

### IL CONSIGLIO METROPOLITANO

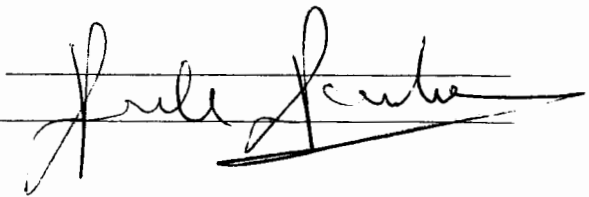
presenti e votanti n.13; con voti favorevoli n.13 (Cardascia, Carrieri, Cavone, Lacoppola, Laporta, Leggiero, Maurodinoia, Pietroforte, Pomodoro, Romito, Stragapede, Valenzano, Vitto), espressi mediante alzata di mano ed accertati dal Consigliere Anziano che ne proclama il risultato



IL SEGRETARIO GENERALE



IL CONSIGLIERE ANZIANO



Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che copia conforme della presente deliberazione:

è in pubblicazione all'albo pretorio on line della Città Metropolitana per quindici giorni consecutivi dal 24 APR 2017 al - 9 MAG 2017 ex art.124, comma 1, del dlgs 18/08/2000, n. 267.

Bari, li 24 APR. 2017.....

IL SEGRETARIO GENERALE

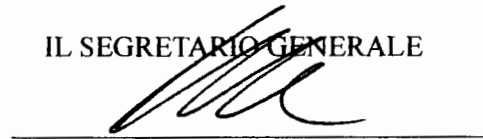


La presente deliberazione è dichiarata esecutiva:

- Per conferimento di immediata eseguibilità. Art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267
- Dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione. Art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

Bari, 24 APR 2017

IL SEGRETARIO GENERALE



PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Il Dirigente del Servizio  
(dott. *Pietro Gallidoro*)

- 2 MAG 2017



Allegato delibere del C.M.  
n.22 del 28.3.2017

**Città Metropolitana di Bari**  
**PIANO AZIONE POSITIVE 2017/2019**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019, in continuità con il precedente Piano Triennale è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane su tutto il territorio metropolitano onde favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto 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 (situazione al 31.12.2016).

Gli obiettivi principali che l'Amministrazione intende perseguire con questo Piano sono:

- rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare questo piano deve prevedere misure di riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche che ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48, comma 1, lett. d- d.lgs. n. 198/2006);
- garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- rimuovere stereotipi indotti da consuetudini, che producono, nel percorso lavorativo delle donne e degli uomini, molte difficoltà e disagi anche a livello economico.

Le azioni positive non devono essere considerate politiche aggiuntive al "corpo" delle politiche organizzative e gestionali degli enti.

È importante, invece, che le azioni positive siano considerate parte integrante dei processi di cambiamento e siano la base delle politiche di gestione del personale.

Questo PAP permette di intervenire in diversi ambiti e la sua realizzazione richiede, all'interno degli enti, una condivisione di intenti.

Il passaggio di condivisione, a volte problematico, ma fondamentale, può essere stimolato con questo strumento: il piano non solo come strumento per adottare delle iniziative, ma anche per attuare un processo di confronto diverso.



Il successo di un piano di azioni positive è fortemente condizionato dall'atteggiamento dei vertici dell'ente: il messaggio che viene dai vertici è molto importante per assicurare la credibilità del piano, dal momento che esso prefigura anzitutto un cambiamento della cultura organizzativa.

Tutto lo sviluppo del piano deve essere accompagnato da un'adeguata attività di comunicazione interna ed esterna e da un'azione di monitoraggio continuo. Pur rappresentando un obbligo i piani delle azioni positive si integrano con tutte le fonti primarie e secondarie sull'ordinamento delle pubbliche amministrazioni.

A tale riguardo si contempla che nell'anno 2016 questo Ente, con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 33 del 19.4.2016 ha approvato il "Regolamento per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale" per il personale della Città Metropolitana di Bari, quale strumento essenziale che, nello specifico, disciplina le procedure di selezione e requisiti di accesso alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Fondamentale è stata anche l'approvazione, in data 19.04.2016, del Sistema di Misurazione della Performance della Città Metropolitana di Bari giusta atto del Consiglio Metropolitanano n. 32/2016.

La Città Metropolitana di Bari, inoltre, con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 99 del 16.11.2016 ha approvato il nuovo regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente dell'Ente garantendo a tutto il personale un'ampia articolazione di orario di lavoro più flessibile, di cui art. 3 commi 2 e 4.

Questo Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019, ribadisce e conferma gli stessi obiettivi del Piano di Azioni Positive 2016/2018 della Città Metropolitana di Bari cercando di superare tutte le discriminazioni che si dovessero rilevare nelle assunzioni ma anche nelle progressioni di carriera ed economiche orizzontali, quale occasione per rimuovere stereotipi indotti da consuetudini, che producono, nel percorso lavorativo delle donne e degli uomini, molte difficoltà e disagi anche economici.

La Costituzione italiana, infatti, sancisce il principio di uguaglianza tra i cittadini e persegue la finalità di una realizzazione reale e non solamente formale di uguaglianza: il perseguimento dell'uguaglianza sostanziale legittima l'adozione di misure e di strumenti che riequilibrino le situazioni di svantaggio.

Oltre che nel diritto comunitario, dunque, nell'art. 3, comma 2, della nostra Carta Costituzionale viene ravvisato il fondamento di legittimazione delle politiche di azione positiva, del cosiddetto "diritto diseguale", così chiamato perché si traduce in misure a vantaggio esclusivo degli appartenenti ai gruppi sfavoriti.

Le azioni positive, quale strumento del diritto diseguale atto a realizzare l'eguaglianza sostanziale, ottengono un definitivo riconoscimento dal nuovo testo dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006)



così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

In tale contesto si collocano le previsioni normative:

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

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;

Legge n. 903 del 1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;

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;

Decreto legislativo n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii.;


Decreto legislativo 09/04/2008 n. 81 "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. 27/10/2009 n. 150, in attuazione della legge 4.3.2009 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;

*Decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010, che ha emanato il recepimento della Direttiva n. 54 del 2006 relativa al principio "delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego".*





Obiettivo del provvedimento è quello di evitare disparità di trattamento tra uomini e donne nel mondo dell'occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive negli ambienti di lavoro.

Da sottolineare che il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010, prevede il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. Vengono garantiti l'accesso al lavoro, la parità di trattamento economico per la medesima mansione, la mobilità verticale nella carriera. Vengono inclusi, tra i fattori discriminanti, i trattamenti di sfavore subiti da chi ha rifiutato comportamenti indesiderati o molestie sessuali, espresse a livello fisico, verbale o non verbale, che violano la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creano un clima intimidatorio e offensivo. Sanzionabili anche le discriminazioni cosiddette "indirette", ossia quelle provocate da disposizioni, prassi, atteggiamenti in apparenza neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

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 l'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 sia di carattere strategico che operativo.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di questa Amministrazione, istituito il 10.11.2014 con determinazione n. 8110 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione Giuridica del Personale di questo Ente, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alla discriminazione di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha condiviso le linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive triennale 2016/2018, approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 75 del 05.08.2016 e che si confermano nell'aggiornamento del presente Piano Azione Positive triennale 2017/2019.

Nello specifico, il C.U.G. ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità, tese a

valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- a) attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- b) pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

## **ANALISI DELL'ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI ALLA DATA DEL 31.12.2016 IN UN' OTTICA DI GENERE**

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, è costituito da n. 477 unità, delle quali il 41,35% (pari a n. 198 unità) sono dipendenti donne e il 58,49%(pari a 279 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 e part time alla data del 31.12.2016:

<b>dati organico situazione alla data del 31.12.2016</b>			
<b>categoria</b>	<b>unità uomini</b>		<b>donne</b>
<b>DIRIGENTI</b>	8	2	6
A	9	9	0
B	111	63	48
C	177	110	67
D	141	72	69
<b>ORCHESTRALI</b>	31	23	8
<b>totali</b>	<b>477</b>	<b>279</b>	<b>198</b>
		<b>58,49 % uomini</b>	<b>41,51% donne</b>
<b>part time - situazione alla data del 31.12.2016</b>			
<b>categoria</b>	<b>unità</b>	<b>uomini</b>	<b>donne</b>
A	0	0	0
B	4	1	3
C	7	2	5
D	3	0	3
<b>totali</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>dati organico situazione alla data del 31.12.2016 - distribuiti per fascia di età e part time</b>			

fascia di età	cat. A	cat. B	cat. C	cat. D	dirigenti	orchestrali	part time
fino a 29 anni	0	0	0	0	0	0	0
da 30 a 39 anni	0	0	18	8	0	0	0
da 40 a 49 anni	0	15	37	50	2	13	3
da 50 in poi	9	97	121	83	6	18	11
<b>totali</b>	<b>9</b>	<b>112</b>	<b>176</b>	<b>141</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

Si riporta di seguito tabella riepilogativa relativamente ai congedi e permessi del personale:

**congedi e permessi del personale anno 2016**

tipo di congedo	%		%		totale	% totale
	uomini	uomini	donne	donne		
congedo parentale retribuito 100%	8	1,68	1	0,21	9	1,89
congedo parentale retribuito 30%	1	0,21	4	0,84	5	1,05
congedo parentale non retribuito	1	0,21	4	0,84	5	1,05
aspettativa retribuita	1	0,21	7	1,47	8	1,68
aspettativa non retribuita	2	0,42	0	0	2	0,42
permessi L. 104 (art. 33 c. 3) assistenza altre persone	51	10,69	57	11,95	108	22,64
permessi L. 104 (art. 33 c. 6) per se stessi	5	1,05	5	1,05	10	2,1



**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) l'adozione di iniziative di formazione rivolte a donne;
- b) la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;
- c) 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;
- d) *l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità.*

Queste missioni in continuità alle politiche adottate nei Piani di Azioni Postivi dell' Ente, sono state contestualizzate in relazione alle dinamiche organizzative che hanno caratterizzato la fase di riordino delle funzioni assegnate alla Città Metropolitana e l'attuale assetto del personale dell'Ente, mutato nella sua consistenza (personale collocato in quiescenza) e nella sua redistribuzione per effetto delle Leggi 56/2014 e L.R. Puglia n. 9/2016.

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

- **Obiettivo 1– Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana**
- **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**
- **Obiettivo 5 – Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano**
- **Obiettivo 6 – Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale**

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

## AZIONI:



1) 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.
- 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. Data la scarsità delle risorse per la formazione ed i noti vincoli normativi, i formatori per questi moduli saranno individuati tra il personale che possiede competenze accertate 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.

2) 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:**

- ◆ L' Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire 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 l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell' orario:
  - a) *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.
  - b) *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.
  - c) 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.
  - d) *Sperimentazione del Telelavoro*: sperimentazione di un progetto che avrà come obiettivo la sperimentazione del 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 sperimentazione 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.
- e) Il Servizio Risorse Umane favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche 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 uffici e 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 interventi a partecipazione obbligatoria di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.
- C) Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale.
- D) Implementazione e aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.
- E) Predisposizione di una newsletter dedicata esclusivamente ai temi del CUG per veicolare nell'ente informazioni e news.
- F) Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.
- G) 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**



## **AZIONI:**

- 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 parità e antidiscriminazioni.

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

### **AZIONI:**

- ① Presentazione del Piano di Azioni Positive al Sindaco Metropolitano.
- ① Monitoraggio semestrale e valutazione annuale del Piano.
- ① Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG.
- ① 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.
- ① Pubblicazione del Piano Azioni Positive ed eventuali aggiornamenti.

## **Obiettivo 6: Favorire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale**

### **AZIONI:**

- A) 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.
- B) Individuazione degli strumenti operativi per rilevare il benessere di chi lavora.
- X) Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo, alla prevenzione del mobbing e alla gestione dello stress correlato.
- Δ) Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.
- E) Formazione obbligatoria per i dirigenti/responsabili sul benessere organizzativo.
- Φ) 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.

- G) Studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica.
- H) Promozione/adesione ad iniziative per la prevenzione ed informazione sulla salute delle/dei dipendenti per il coinvolgimento del terzo Settore.
- I) Studio di fattibilità e elaborazione di proposte per l'attivazione di uno Sportello dedicato a supportare situazioni di disagio/molestie, anche mediante convenzioni con associazioni, terzi, ect.;
- 8) Istituzione di uno "*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.

### ***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 Controllo dei fenomeni Discriminatori-Welfare
- 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 2017/2019 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante 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 da del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad 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.