

CITTA' METROPOLITANA DI BARI

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO METROPOLITANO

N. 75 del 5/8/2016

OGGETTO: Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'anno duemilasedici addì cinque del mese di agosto
nella sala delle adunanze del Palazzo della Città Metropolitana, a seguito di avvisi notificati a norma di legge, si è riunito alle ore 10,40 in 1^ convocazione il Consiglio Metropolitan. Presiede il Sindaco Metropolitan Antonio Decaro, 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) VIITTO 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	MARTELLA LUIGI		x
2. - Componente	RAMUNDO ANTONIO		x
3. - " "	VARVAGLIONE COSIMO		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 Sindaco Metropolitan, constatata la sussistenza del numero legale ai fini della validità della seduta, sottopone all'approvazione del Consiglio Metropolitan la proposta di deliberazione, iscritta all'ordine del giorno della odierna seduta, avente ad oggetto: "Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 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:

“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 1° 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”;
- l'art.1, comma 85, L.n.56/2014 tra le funzioni fondamentali in capo alla Città Metropolitana prevede il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano;
- nella riorganizzazione dei Servizi dell'Ente, approvata con deliberazione del Consiglio Metropolitan 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 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 e contro le discriminazioni” (CUG), che deve garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne nonché contrastare fenomeni di mobbing;
- 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”* il quale 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 (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;

- la Determinazione Dirigenziale n.8110 del 10/11/2014 del Servizio "Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione Giuridica 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*", ha individuato puntualmente il Presidente dott.ssa Rosanna Lallone, Dirigente del Servizio "Controllo dei Fenomeni Discriminatori – Welfare", e i componenti effettivi e supplenti del predetto Comitato;

- 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, approvato dal Comitato stesso nella seduta di insediamento del 18/12/2014, giusta verbale n.1, ha disciplinato il relativo funzionamento;

- il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di Parità hanno approvato la bozza del Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne nella seduta del 30/06/2016 all'unanimità da sottoporre al Consiglio Metropolitan, giusta verbale n.2;

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;

Ritenuta la necessità di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 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 Metropolitan";

Poiché nessuno chiede di intervenire, il Sindaco Metropolitan dichiara aperta la procedura di voto sulla proposta di deliberazione, che risulta approvata, avendo riportato il seguente esito: presenti n.13, votanti n. 12, astenuti n.1 (Lovascio); con voti favorevoli n.12 (Decaro, Abbaticchio, Cardascia, Cavone, Lacoppola, Laporta, Leggiero, Maurodinoia, Pietroforte, Pomodoro, Stragapede, Valenzano), espressi mediante scrutinio elettronico ed accertati dal Sindaco Metropolitan che ne proclama il risultato;

IL CONSIGLIO METROPOLITANO

Tutto ciò premesso,

Udita la relazione del Consigliere delegato dott. Giuseppe Valenzano;

Ravvisata la necessità di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 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 il parere di regolarità tecnica del responsabile, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n.267/2000;

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 1, del D lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, in ordine alla regolarità contabile;

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

Vista la legge Regione Puglia nr. 31 del 30.10.2015 recante "*Riforma del sistema di governo regionale e territoriale*";

Vista 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 nr. 31 Riforma del sistema di governo regionale e territoriale*";

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Visto il D. Lgs. 198/2006;

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

Visto che la competente Commissione consiliare permanente in data 4 agosto 2016 ha espresso parere favorevole all'unanimità dei presenti, giusta verbale in atti;
Visto l'esito della votazione;

DELIBERA

1. di prendere atto di quanto riportato in narrativa per tutti i motivi esposti in premessa che qui si intendono integralmente riportati e trascritti;
2. di prendere atto e di approvare la proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, approvato dalla Consigliera di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 30/06/2016 all'unanimità, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. di trasmettere il presente provvedimento al Dirigente del Servizio "Controllo dei fenomeni Discriminatori - Welfare" per gli adempimenti consequenziali;
4. di dare atto che del presente provvedimento sarà data informativa ai soggetti sindacali, ai sensi della vigente normativa in materia;
5. 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.

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SINDACO METROPOLITANO

f.to: Susca

f.to: Decaro

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 AGO 2016 al - 8 SET 2016 ex art.124, comma 1, del dlgs 18/08/2000, n. 267.

Bari, li ...24 AGO 2016.....

IL SEGRETARIO GENERALE

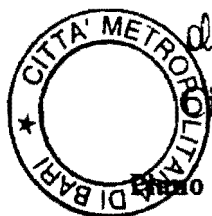
f.to: Susca

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, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



del. delibera del C.C. n. 75 del 5.8.2016

Città Metropolitana di Bari

piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018

Premessa

L'Unione europea si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello stato di diritto e del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. Le persone hanno il diritto di godere nell'Unione dei diritti conferiti loro dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e dal trattato sull'Unione europea (TUE). Inoltre, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, divenuta giuridicamente vincolante in tutta l'Unione con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, enuncia i diritti e le libertà fondamentali di cui godono le persone nell'Unione. Questi diritti devono essere promossi e rispettati.

La 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, indica l'importanza del ruolo che le pubbliche amministrazioni rivestono nello svolgere un compito propulsivo e propositivo ai fini dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010, 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 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 il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione sia di carattere strategico che operativo.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018, in continuità con il precedente Piano Triennale 2014/2016 della ex Provincia di Bari, è stato predisposto nell'anno 2016 a seguito dell' entrata in vigore della Legge n. 56/2014 che ha istituito le Città Metropolitane dal 01.01.2015 e ancora una volta 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.

In tale contesto si colloca la previsione normativa di cui all' art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 nel quale il legislatore ha disposto che: *"(...) le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel D.Lgs. del 23.03.2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53.

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: *Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*, prevede che: *"Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti."*

L'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, recante: *"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"*, stabilisce che: *"La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento."*

L'art. 21 della l. 183/2010 *"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*

fl

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" stabilisce che le Pubbliche amministrazioni costituiscano al loro interno i C.U.G., Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), 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 elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2016-2018.

ANALISI DELL'ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI AL 31.12.2015 IN UN' OTTICA DI GENERE

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno, è costituito da n. 577 unità, delle quali il 40,38% (pari a n. 233 unità) sono dipendenti donne.

PART TIME percentuale 2,77 Donne n. 12 Maschi n. 4

-categoria A n. 0

-categoria B n. 5

-categoria C n. 7

-categoria D n. 4

Si rileva che il numero del personale suddiviso per categorie più alte è superiore alla media complessiva del personale dell'Ente:

- Dirigenti n. 10

- Categoria A n. 10

- Categoria B n. 158

- Categoria C n. 203

- Categoria D n. 165

- Orchestrali- I.C.O. n. 31

Fotografia del personale al 31.12.2015 suddiviso per fascia di età e categoria:

Fasce di Età	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Fino a 29 Anni	0	0	0	0
Da 30 a 39 Anni	0	0	20	9
Da 40 a 49 Anni	0	16	42	50
Da 50 in poi	10	142	141	106
Totali	10	158	203	165

Fasce di Età	Dirigenti	I.C.O.	Part.Time
Fino a 29 Anni	0	0	0
Da 30 a 39 Anni	0	0	0
Da 40 a 49 Anni	2	16	4
Da 50 in poi	8	15	12
Totali	10	31	16

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

fe

TIPO DI CONGEDO	MASCHI	% M°	FEMMINE	% F°	TOTALE	%.TOTALE #
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	5	1,46	2	0,86	7	1,21
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	1	0,29	7	3,00	8	1,39
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	/	/	5	2,15	5	0,87
ASPETTATIVA RETRIBUITA (congedo biennale retribuito per assistere parenti disabili e aspettativa per dottorato di ricerca)	1	0,29	7	3,00	8	1,39
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (aspettativa per motivi personali e congedo per gravi motivi familiari)	4	1,16	1	0,43	5	0,87
PERMESSI L.104(ART.33c.3) ASSISTENZA ALTRE PERSONE	70	20,35	60	25,75	130	22,53
PERMESSI L.104(ART.33c.6)PER SE STESSI	3	0,87	3	1,29	6	1,03

* % calcolata sul numero di uomini/donne

% calcolata sul numero totale di dipendenti

PC

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 nel Piano pregresso della Provincia di Bari, 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 e nella sua redistribuzione per effetto delle Leggi 56/2014 e 190/2014.

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 evidenzino 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:

- A) Presentazione del Piano di Azioni Positive al Sindaco Metropolitan.
- B) Monitoraggio semestrale e valutazione annuale del Piano.
- C) Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG.
- D) 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.
- E) 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.
- C) Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo, alla prevenzione del mobbing e alla gestione dello stress correlato.
- D) Elaborazione linee guida per buone prassi finalizzate al benessere organizzativo.
- E) Formazione obbligatoria per i dirigenti/responsabili sul benessere organizzativo.
- F) 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.;
- J) 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/Servizio Politiche Comunitarie
- 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 2016/2018 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.
- Il presente atto dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art.12 del D.lgs.33/2013.

