



Città Metropolitana di Bari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2023/2025



PREMESSA NORMATIVA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025.

Il Piano di Azioni Positive (di seguito PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Città Metropolitana di Bari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità; raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le azioni positive sono state introdotte nella politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro; esse hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. Pertanto sono imperniate sulla regola dell'uguaglianza sostanziale poiché mirano a compensare particolari svantaggi e condizioni sfavorevoli che si realizzano sul lavoro per favorire la conciliazione tra lavoro professionale e familiare, promuovere l'occupazione femminile e realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 04.03.2011 e ribadito in quella del 26.06.2019 e nelle Linee guida della Funzione Pubblica, Dipartimento Pari opportunità di ottobre 2022, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il legislatore italiano ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione (di seguito PA).

La Normativa in materia di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione

Le pari opportunità hanno trovato disciplina nella legislazione nazionale afferente al lavoro pubblico con il D.Lgs. n.29/1993, il cui art. 61 era dedicato a questa materia.

Nella trasposizione che del D.Lgs. n. 29/1993 si è avuta tramite il **D.Lgs. n. 165/2001**, così come modificato dalla L. n.183/2010, il panorama dei principi in materia di pari opportunità relativi al lavoro presso le P.A. è ora costituito principalmente dai seguenti riferimenti:

- art. 1, comma 1, lett. c), relativo alle finalità del decreto;
- art. 7, comma 1, in base al quale le PA garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- art. 19, commi 4-bis e 5-ter che invocano le pari opportunità nel conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 35, comma 3, lett. c), secondo cui le procedure di reclutamento si conformano al principio di "rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori";
- art. 45, comma 2, che assicura a tutti i dipendenti "Parità di trattamento contrattuale";
- art. 57, espressamente dedicato alle pari opportunità.

L'Art. 57 prevede che le P.A., al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Funzione pubblica; garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Unici di Garanzia (ora CUG) nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Inoltre, prevede che le PA adottino tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre ai sensi dell'art.57, le PA, costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG).

In particolare in materia di Azioni Positive, ricordiamo:

-la Legge n. **125/1991** (art. 2 comma 6); prevedeva che, le PA adottassero piani di azioni positive. Inizialmente non ebbe applicazione per l'impossibilità di accedere a finanziamenti esterni e per l'assenza di sanzioni in caso di applicazione della disposizione. Con la riforma intervenuta con il D.Lgs. **196/2000** le PA furono obbligate all'attuazione dei piani triennali pena il divieto di assumere nuovo personale, fu prevista la possibilità di ricorrere a finanziamenti esterni e furono obbligate a motivare quando, in caso di assunzioni fra candidati con analoga qualifica e preparazione professionale, in situazione di sotto rappresentazione venga scelto il candidato appartenente alla categoria già ben rappresentata.

Il Decreto Legislativo n. **198/2006** recante "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**", poi modificato dal D. Lgs. 5/2010, ha riunito e coordinato tra loro le disposizioni allora vigenti in materia di discriminazione **abrogando** la L.125/1991 (ad eccezione dell'art.11), e il D. Lgs.196/2000 (ad eccezione dell'art.10 c.4).

A norma dell'art. **48 del D. Lgs 198/2006** i Comuni sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. n.165/2001 e sentiti, altresì, il CUG e la Consigliera di parità territorialmente competente, predispongono **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, 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, 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.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di diverse misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Ultima tra tutte è la Legge n.162 del 5.11.2021che, testimoniando come matura l'attenzione alla parità di genere in ambito lavorativo, ha apportato modifiche al Codice di cui al D. Lgs. n.198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, in particolare ha previsto nuove figure di discriminazione, la certificazione e la premialità di parità di genere, il Comitato tecnico, equilibrio di Genere negli organi di Società pubbliche.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – con due Direttive, del 23/05/2007 e poi del 4/03/2011 ha dettato specifiche linee guida in tema di Azioni Positive e di C.U.G. evidenziando, tra l'altro, l'onere per le PA di indicare nei propri bilanci annuali le risorse destinate all'attuazione delle Azioni Positive. Con una nuova direttiva, **la n. 2 del 26/06/2019 ha sostituito** quella del 2007 e aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 2011.

L'emanazione della nuova direttiva si è resa necessaria alla luce dei nuovi indirizzi comunitari in materia e al fine di superare alcune criticità sorte in sede applicativa; questa illustra le molteplici azioni alle quali devono attenersi le pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità e inoltre rimarca il collegamento delle pari opportunità con il ciclo della performance e specifica che il PAP deve essere aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della performance.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12); stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del **PNRR** (articolo 1, comma 8); introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), un documento unico di programmazione e governance, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso - accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6). Gli strumenti di attuazione, pertanto, hanno integrato il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione.

Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (articolo 5). Nel contesto normativo, è interessante segnalare altresì il recente **decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105,** di attuazione della **direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio "Work life balance"**, che si muove nella direzione della valorizzazione degli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

Infine ricordiamo che anche i **Contratti Nazionali di Lavoro** degli Enti Locali si sono occupati della materia delle pari opportunità. Uno dei primi riferimenti in materia di pari opportunità è l'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n.268 che demandava alla contrattazione decentrata le "Azioni Positive" e prevedeva l'istituzione di "Comitati per le Pari Opportunità", segue l'argomento anche il successivo DPR del 3 agosto 1990, n.333.

Con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro presso le P.A., è stata contrattualizzata anche la materia delle pari opportunità.

Così torna sull'argomento:

l'art.9 del CCNL 6/07/1995; l'art.4 del CCNL 1/04/1999; l'art.19 del CCNL 14/09/2000; art. 25 del CCNL del 05.10.2001, l'art. 8 del CCNL 22/01/2004.

L'attuale CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021 in vigore non contiene norme specifiche in materia di pari opportunità, pertanto, ai sensi del suo art. 2 c.8 continuano a trovare applicazione le disposizioni dei precedenti CCNL.

Con la Pubblicazione in GU n.309 del 30,12,2021 è stato approvato il seguente Decreto interministeriale “ Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.” ed infine il 6 ottobre 2022 Si approvano le Linee guida per le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella PA necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, indispensabile per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il presente PAP costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica.

È noto che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce maggiore responsabilità e produttività; non si può ignorare l’esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell’organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall’altro, lo slittamento dell’età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e al fine di accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei servizi resi ai cittadini.

Il Piano 2023-2025 si pone, come già evidenziato, in continuità con il precedente Piano 2022-2024, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione anche a causa della crisi internazionale derivante dalla invasione ancora in atto dell’Ucraina da parte della Russia che si aggiunge al permanere di uno stato di allerta sanitario, geologico ed economico, impone particolare attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

La nostra Amministrazione ha adottato il [Regolamento adozione del lavoro agile](#) per il personale in servizio presso questa CMB quale misura di contrasto all’emergenza sanitaria Covid-19 e successivamente un nuovo Regolamento per il lavoro agile come strumento per utilizzare il lavoro agile come una modalità ordinaria di lavoro.

E’ il caso di ribadire che nel periodo di vigenza del Piano, potranno essere sempre realizzate altre iniziative e si potranno raccogliere pareri, consigli e suggerimenti da parte del personale, del CUG, della RSU, delle OO.SS., della Consigliera di Parità, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, procedendo ad un adeguato aggiornamento.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Tra le azioni trovano largo spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Tra le azioni trovano largo spazio le misure volte a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche di armonizzazione dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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 31.11.2022

ANALISI DELL'ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI ALLA DATA DEL 31.12.2022 IN UN' OTTICA DI GENERE GIUSTA NOTA PG 93904 DEL 07.12.2022 DEL SERVIZIO RISORSE UMANE-SICUREZZA LAVORO:

Il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno, è costituito da n. 311 unità, delle quali il 41,81 % (pari a n. 130 unità) sono dipendenti donne e il 58,19 % (pari a 181 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 31.11.2022:

Dati organico situazione al 30.11.2022		
Categoria	Unità	Uomini
Dirigenti	9	4
Cat. A	5	5
Cat. B	46	32
Cat. C	116	72
Cat. D	111	49
Orchestrale	24	19
Totali	311	181
Percentuali	100 %	58,19%

Part-time al 30.11.2022		
Categoria	Unità	Uomini
Cat. A	0	0
Cat. B	1	0
Cat. C	2	1
Cat. D	2	2
Totali	5	3

Personale diviso per fasce d'età e part-time al 30.11.2022						
Età (anni)	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Orchestra
Fino a 29	0	2	0	0	0	0
Da 30 a 39	0	0	15	9	0	0
Da 40 a 49	0	1	27	26	2	2
Da 50 in poi	5	42	72	74	7	22
Totali	5	45	114	109	9	24
Numero dei dipendenti fruitori di congedi e permessi dal 01.01.2022 al 30.11.2022						
Tipo congedo	Uomini	%uomini	Donne	%donne	Totale	
Congedo parentale retribuito al 100%	4	1,28 %	3	0,97 %	7	
Congedo parentale retribuito al 30%	0	0 %	4	1,28 %	4	
Congedo parenta	0	0 %	2	0,64 %	2	

le non retribuito					
Congedo art. 42 D.Lgs. n. 151/2001	1	0,32 %	4	1,28 %	5
Aspettativa non retribuita	3	0,96 %	1	0,32 %	4
Fruitori permessi L.104/92 art. 33 c. 3 (per assistenza altre persone)	25	8,03%	31	9,96%	56
Fruitori permessi L.104/92 art. 33 c. 6 (per se stessi)	4	1,28 %	1	0,32%	5

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; 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;
- b) utilizzo dello Smart Working;
- c) l'adeguamento dell'organizzazione e della strumentazione necessaria a sostenere lo sviluppo delle politiche di pari opportunità;
- d) 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, iversità e benessere*
- Obiettivo 5 Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano*
- Obiettivo 6 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 2022/2024, 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 a monitorare e migliorare, in attuazione della normativa vigente, del lavoro agile o smart working:

1. Visto il nuovo regolamento adottato nel 2022 dalla Città Metropolitana per introdurre il lavoro agile quale strumento ordinario di lavoro necessita un costante monitoraggio teso al miglioramento dello strumento già utilizzato in epoca covid a causa dell'emergenza. Tale strumento dovrà assicurare come obiettivo il lavoro a distanza nella forma del lavoro agile, quale modalità di lavoro flessibile per favorire 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 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 14 anni oppure cura di familiari o conviventi, debitamente certificate;
 - maggiore distanza dall'abitazione del dipendente o della dipendente alla sede (pendolari).

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.

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.

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.

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.

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.

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;

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;

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 2023/2025 al Consiglio Metropolitan;
- 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 ;
- 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 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 2023/2025.

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 diseguaglianze 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
Nucleo di Valutazione e/o Organismo Indipendente di Valutazione(OIV)
RSU e Sindacati

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2023/2025.
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.



