



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 24 del 30/01/2025

OGGETTO: Adozione del Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027.

L'anno duemilaventicinque, il giorno TRENTA del mese di GENNAIO in Palermo, il Sindaco Metropolitano della Città Metropolitana di Palermo, On. Prof. Roberto Lagalla

Vista la proposta di decreto redatta dalla Direzione Politiche del Personale, prot. n. 7909 del 29.01.2025;

Valutati i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Vista la legge n. 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii.;

Vista la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la L.R. n. 7/2019;

Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

DECRETA

1. Approvare la proposta redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 7909 del 29.01.2025 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare alla Direzione proponente gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto.

Fatto e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano
On.Prof. Roberto Lagalla

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo On Line della Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 dal _____ al _____, e che, contro lo stesso, non sono state prodotte opposizioni o rilievi.

Palermo, li _____

Il Vice Segretario Generale o suo delegato



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Direzione Politiche del Personale Proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Adozione del Piano Triennale Azioni Positive 2025- 2027.

Premesso che:

- con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 191 del 29/12/2020 è stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- con Determina Dirigenziale del Segretario/Direttore generale n. 552 del 19/02/2021, espletate tutte le procedure di rito, si è proceduto alla nomina del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- con Decreto del Sindaco Metropolitano n° 18 del 19.02.2024 é stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026;
- il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso con nota prot. n. 7696 del 28.01.2025 a questa Direzione copia del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 approvato nella seduta avvenuta il giorno 16.02.2024.

Considerato che:

- il CUG, nel perseguimento delle sue finalità, in esecuzione delle norme di legge, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito allo stesso demandate a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, così come esplicitate al punto 3.6 delle Linee Guida approvate dal Ministro per l'Amministrazione Pubblica e dal sottosegretario di Stato alla Presidenza del consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità con Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 e ss.mm.ii. .

Ritenuto che:

- il “Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027”, adottato per il triennio in una visione programmatica e strategica, é rivolto a promuovere nell'ambito della Città Metropolitana di Palermo, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni;
- il Piano Triennale di Azioni Positive é adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *“le amministrazioni dello Stato...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”*.

Visto che:

- il Piano ha una durata triennale e individua “azioni positive” definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Si tratta infatti di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia essa diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento;
- il piano a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D lgs. 27 1 ottobre 2009, n. 150, normativa questa che richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede in particolare che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- per opportuna conoscenza e per consentire eventuali osservazioni da parte dei Dirigenti, dei Dipendenti, nonché delle OO. SS. e delle R.S.U., detto Piano verrà pubblicato per giorni 15 a partire dal giorno successivo alla data di adozione del presente Decreto Sindacale;
- che questa Amministrazione si riserva di apportare eventuali modifiche/integrazioni al presente Piano anche in base ad opportune osservazioni pervenute;

Considerato che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e, pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Dato atto che il Piano delle azioni positive 2025/2027 confluirà nel PIAO 2025/2027.

Per quanto sopra, per poter procedere alla predisposizione degli atti consequenziali si propone al Sindaco della Città Metropolitana di Palermo che

DECRETI

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss.mm.ii..
2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” e che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. 1).
3. Di dare atto che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 confluirà nel PIAO 2025-2027.

Palermo li, 28.01.2025

F.to Il Responsabile del procedimento e
Presidente del CUG
Dott.ssa Rita Calascibetta)

Si allega:

1. Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sul presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare:

☒ FAVOREVOLE
☐ NON FAVOREVOLE

Per i motivi di seguito riportati:

.....
.....
.....

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 8, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addi 28/1/2025

F.to Il Dirigente
Dott. Antonio Calandriello

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sul presente atto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, il seguente parere di regolarità contabile:

☒ FAVOREVOLE
☐ NON FAVOREVOLE
☐ NON DOVUTO in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Per i motivi di seguito riportati:

.....
.....
.....

Addi 29/1/2025
PROG: 337/2025

AA

F.to Il Responsabile dei Servizi finanziari
Il Ragioniere Generale
Dott. Massimo Bonomo

VISTO:

Addi 29.01.2025

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Mario Fragale

Il Dirigente della Divisione
Polizia della Pubblica
Ditt. Antonio C...

Il Ragioniere Generale
Ditt. Antonio C...



Città Metropolitana di Palermo

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni C.U.G.

cug@cittametropolitana.pa.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

Premesso che:

Con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 191 del 29.12.2020 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con Determina del Segretario/Direttore Generale n. 552 del 19.02.2021, espletate le procedure di rito, si è proceduto alla nomina del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG, nel perseguimento delle sue finalità, in esecuzione delle norme di legge, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, così come esplicitate al punto 3.6 delle Linee Guida approvate dal Ministro per l'Amministrazione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità con Direttiva n. 2 del 26 Giugno 2019 e ss.mm.ii.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive costituisce il Piano adottato per il triennio 2025-2027 in una visione programmatica e strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Città Metropolitana di Palermo, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni. Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), secondo cui "*le amministrazioni dello Stato..., 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.*"

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*" Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari

opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il CUG approva e propone il presente Piano che la Città Metropolitana di Palermo adotta.

La Città Metropolitana di Palermo, alla data del 31.12.2024, per la prima volta dopo diversi anni, registra un'inversione di tendenza rispetto alle presenze dei dipendenti; conta infatti **561 dipendenti** (311 uomini e 250 donne) rispetto ai 544 (316 uomini e 228 donne) al 31.12.2023.

Ciò è dovuto al turn over dei dipendenti: si registra infatti una diminuzione di 35 dipendenti dovuto a 26 pensionamenti, 8 dimissioni ed 1 licenziamento e l'assunzione di 67 nuovi dipendenti (concorsi pubblici, Stabilizzazioni PNRR, Procedura concorsuale L.68/1999, Convenzione ASP, Scorrimento graduatorie altri Enti, ecc.).

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024			
	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTI	8	3	11*
AREA FUNZIONARI/E.Q	55	38	93*
AREA ISTRUTTORI	83	83	166**
AREA OPERATORI	164	125	289
STAFF SINDACO METROPOLITANO	1	1	2
TOTALE N. 561 (311 uomini e 250 donne) + Direttore Generale e Segretario Generale			

* 3 unità Funzionari in atto nella qualità di Dirigenti ex art. 110 Tuel.

** tra cui 1 unità assistente amministrativo art. 42 bis assegnazione temporanea alla Città Metropolitana di Palermo.

TURN OVER	UOMO	DONNA	TOTALE
Dipendenti in pensione	16	10	26
Dipendenti dimissioni	5	3	8
Dipendenti licenziati	1	0	1
Dipendenti assunti	--	--	67
Staff sindaco metropolitano (t.d)	1	1	2
Assistente amministrativo art. 42 bis assegnazione temporanea	0	1	1
Stabilizzazioni PNRR	2	1	3
Procedura concorsuale L.68/1999	1	4	5
Convenzione ASP	7	0	7
Scorrimento graduatorie altri Enti	5	3	8
Incarico esterno Dirigenti ex art. 110 Tuel	1	0	1
Concorso pubblico per esami	10	26	36
Mobilità	1	3	4
Progressione verticali	14	28	42

Tra le misure di conciliazione si registra una fruizione maggiore del Congedo parentale utilizzato dai dipendenti neo assunti, più giovani di età.

MISURE DI CONCILIAZIONE	UOMO	DONNA	TOTALE
Part time	4	0	4
Lavoro Agile (fruizione superiore ai 3 mesi nell'annualità 2024)	6	11	17
Congedi parentali	3	9	12
L. 104/1992	52	61	113

FORMAZIONE

Per l'anno 2024 l'Amministrazione ha risposto positivamente ai bisogni formativi individuati da ciascuna Direzione realizzando le attività previste nel Piano della Formazione 2024-2026. Sono stati, pertanto, avviati corsi di formazione di tipo sia specialistico che trasversale, rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente o individuando i destinatari specifici in relazione alle competenze e mansioni svolte. Sono stati, altresì, realizzati i corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia di anticorruzione.

Nell'area *benessere organizzativo, comunicazione e gestione dei conflitti*, il C.U.G. ha curato la realizzazione del progetto formativo *"Prendersi cura di sé e del gruppo di lavoro. L'importanza del lavoro di squadra"*, destinato a tutti i dipendenti dell'Ente avente come principale obiettivo la costruzione di una cultura organizzativa che metta al centro il benessere dei dipendenti.

Nell'area *management*, in linea con l'esigenza di valorizzare e rafforzare le competenze manageriali del personale dirigenziale, sono stati organizzati due interventi di formazione di tipo "semiresidenziale" in materia di competenze trasversali (risoluzione di conflitti, problem solving, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, tenuta emotiva).

Nell'area *informatica e digitalizzazione*, l'Ente ha realizzato corsi di formazione nell'ambito del progetto PNRR "Citizen Inclusion – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali", coinvolgendo anche il personale dipendente dei Comuni del territorio della Città Metropolitana di Palermo.

È stata, infine, attuata una formazione in house tenuta dai Dirigenti nell'ambito delle competenze relative alle proprie direzioni e in riferimento ai più rilevanti aggiornamenti normativi, nonché sui comportamenti organizzativi, per un totale di 4 giornate di formazione nell'annualità 2024.

Come previsto nel suindicato Piano della Formazione, in occasione della "Giornata contro la violenza sulle donne", si evidenzia l'evento formativo *"Superare i pregiudizi e le discriminazioni di genere: costruire un'intelligenza artificiale inclusiva"*.

Per l'anno 2025 si procederà ad un aggiornamento mirato del fabbisogno formativo partendo dalle iniziative non realizzate nell'anno precedente, e si darà seguito ai percorsi formativi avviati nell'anno 2024, coinvolgendo tutte le aree del personale:

- Prosecuzione del Corso sul benessere organizzativo realizzato dal C.U.G. *"Prendersi cura di sé e del gruppo di lavoro. L'importanza del lavoro di squadra"*.
- Progetto Syllabus, i cui percorsi formativi comprendono le seguenti aree tematiche: a) transizione amministrativa; b) transizione digitale; c) transizione ecologica.
- Progetto Valore P.A., i cui corsi finanziati integralmente dall'INPS, comprendono le seguenti aree tematiche:
 - a) Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati;
 - b) Transizione Digitale nella P.A;
 - c) Gestione delle relazioni e dei conflitti;
 - d) Comunicazione efficace;
 - e) Progettazione e gestione dei fondi europei;
 - f) Sviluppo del livello di competenza linguistica;

- g) Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile;
- h) Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione;
- i) Anticorruzione, trasparenza e integrità;
- l) Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari.

Indagine sul benessere organizzativo e lavoro agile

La Città Metropolitana di Palermo – Direzione Politiche del Personale e Comitato Unico di Garanzia, realizza le indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di **Benessere organizzativo**, ed una Valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale tecnico amministrativo, ritenendo opportuno continuare ad utilizzare tale strumento funzionale all'attuazione del ciclo della performance.

L'Indagine per l'anno 2024 ha analizzato il clima aziendale e il benessere dei Dipendenti all'interno del contesto organizzativo, indagando altresì sul grado di accettazione della cultura dell'organizzazione: tanto più una persona si sente di appartenere all'organizzazione, condividendone valori, pratiche e linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Rispetto al precedente progetto di Indagine, sono state apportate alcune modifiche in merito alla riduzione del numero delle domande ed alla eliminazione delle informazioni di tipo anagrafico e lavorativo, garantendo in tal modo l'anonimato.

E' stata predisposta inoltre la possibilità per il Dipendente di esprimere una propria opinione sulla Leadership del proprio Dirigente e di partecipare attivamente all'individuazione di proposte migliorative per i singoli temi di indagine, prevedendo in alcune domande un apposito spazio libero.

L'indagine, come previsto nel PIAO all'interno del POLA è stata realizzata dalla Direzione Politiche del Personale e dal Comitato Unico di Garanzia.

È stata realizzata inoltre un'indagine conoscitiva sul **Lavoro agile** finalizzata ad un miglioramento dello svolgimento dello smart working, sarà realizzata attraverso l'invio del questionario allegato ai dipendenti che a tutt'oggi lavorano o hanno lavorato per almeno tre mesi, nel corso dell'anno 2024, in modalità "lavoro agile".

SPAZIO DI ASCOLTO

Lo **Spazio d'Ascolto** è uno "spazio protetto" e tutelato dalla *privacy*, istituito presso la sede del Comitato Unico di Garanzia – Direzione Politiche del Personale e gestito da Assistenti Sociali specialiste, iscritta all'Albo e facenti parte del CUG.

Lo Spazio d'ascolto si propone quale luogo di ascolto volto al miglioramento del benessere del/delle dipendenti che si traduce in benessere organizzativo e alla valorizzazione di quelle caratteristiche personali dei lavoratori/delle lavoratrici che garantiscono un buon adattamento al contesto di lavoro.

Si tratta di incontri utili ad affrontare o prevenire situazioni di stress grazie al personale capace di ascoltare paure, ansie e preoccupazioni relative al proprio lavoro e alle proprie relazioni interpersonali.

Lo Spazio di ascolto è un luogo in cui il/la dipendente può:

- essere aiutato/a ad identificare le proprie difficoltà;
- acquisire consapevolezza rispetto alle proprie fonti di stress;
- acquisire strumenti per incrementare la propria resilienza;
- riconoscere e affrontare situazioni di rischio;
- valorizzare se stesso/a facendo emergere i propri punti di forza.

Le attività di cui si occupa lo Spazio:

- *Counseling individuale* finalizzato a un percorso di ascolto al riparo da critiche e giudizi e di supporto relativo a vissuti e bisogni soggettivi correlati al contesto lavorativo, per tutti i casi di malessere, disagio, mobbing e molestie sul luogo di lavoro;
- *Attività di informazione/formazione* sui temi delle pari opportunità, sui diritti delle persone, sulla violenza di genere, sul mobbing e sullo straining.

Nell'anno 2025 le attività dello Spazio di Ascolto saranno rivolte, come nel 2024, a:

- ascolto diretto di dipendenti;
- realizzazione di progetti di sensibilizzazione e informazione per prevenire fenomeni di violenza, bullismo e cyberbullismo presso gli istituti superiori di secondo grado del territorio;
- prosecuzione del Progetto formativo "*Prendersi cura di sé e del gruppo di lavoro. L'importanza del lavoro di squadra*" rivolto ai dipendenti e finalizzato a conoscere, sviluppare e valorizzare le competenze trasversali (*soft skills*) che possano migliorare il benessere lavorativo.

Nel prossimo triennio saranno implementate le attività già realizzate negli anni precedenti, che potranno essere rivolte sia all'interno dell'Ente che ai Comuni dell'area metropolitana.

OBIETTIVI DEL PIANO

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

- a) la sensibilizzazione dei dipendenti, uomini e donne, al tema delle pari opportunità anche attraverso l'inserimento di tali argomenti nei corsi di formazione;
- b) l'adozione di specifiche misure di flessibilità dell'orario di lavoro, in presenza di particolari situazioni personali o familiari, compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione, compreso la fruizione del congedo parentale ad ore;
- c) 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.

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

- **Obiettivo 1** Potenziare la componente femminile per contribuire a realizzare la missione della Città Metropolitana di Palermo.
- **Obiettivo 2** Favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.
- **Obiettivo 3** Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere.
- **Obiettivo 4** Rafforzare i rapporti tra istituzioni per le politiche di pari opportunità, diversità e benessere.
- **Obiettivo 5** Rafforzare il ruolo del CUG e monitorare l'attuazione del Piano.
- **Obiettivo 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 diffusione di buone prassi all'interno dell'Ente e sul territorio.

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

AZIONI:

1.a. 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.

1.b. Realizzare (a cura del CUG) 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.

1.c. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.

1.d. Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere.

1.e. Promozione delle azioni rivolte all'utilizzo del linguaggio di genere in tutte le attività di comunicazione dell'Ente.

1.f. Implementazione (a cura del CUG) di attività di sensibilizzazione e prevenzione sulle problematiche relative alla violenza in tutte le sue forme (femminicidio, stalking, cyberbullismo,...) come da Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"* del 29 novembre 2023.

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

AZIONI:

2.a. Attuazione e implementazione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) inserito all'interno del "Piano Integrato di Attività e d'Organizzazione" (PIAO).

2.b. Disciplina del part-time: la Città Metropolitana di Palermo assicura la conoscenza e il rispetto della normativa e la tempestiva gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti e dalle dipendenti.

2.c. Potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione vita privata/lavoro (lavoro agile, 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, avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute dei dipendenti o familiari e ponendo attenzione al tempo che i dipendenti devono dedicare alla cura dei familiari anziani, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

2.d. Iniziative di accompagnamento per le persone che rientrano al lavoro dopo aver affrontato lunghe malattie o lunghe assenze per aver usufruito di congedo per gravi motivi familiari (art. 4, L. 53/2000) o ancora di persone che possono avere bisogno di un supporto o di un graduale re-inserimento lavorativo.

2.e. Applicare il principio della rotazione nel rapporto tra pratiche e responsabile del procedimento in linea con quanto richiesto dal piano sulla anticorruzione e trasparenza.

2.f. Utilizzo di piattaforma informatizzata per la compilazione di moduli (tipo congedo ordinario, etc.), senza l'utilizzo del cartaceo.

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

AZIONI:

3.a. Nell'ottica di valorizzare le migliori professionalità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni del territorio metropolitano curare la predisposizione di una banca dati, articolata per inquadramenti contrattuali, profili professionali, titolo di studio, anzianità di servizio, che evidenzia le specifiche esperienze professionali.

3.b. Aggiornamento dello spazio Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia e per la promozione di una cultura che valorizzi la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni.

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

AZIONI:

4.a. Promozione di iniziative per la condivisione e il confronto delle buone prassi e delle azioni positive con altre amministrazioni pubbliche.

4.b. Promozione e diffusione di iniziative a sostegno della cultura di pari opportunità, inclusione sociale, benessere e antidiscriminazione.

4.c. Promuovere l'attività dello Spazio di ascolto ai Comuni dell'area metropolitana.

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

AZIONI:

- 5.a. 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 Palermo dal proprio modello di governance.
- 5.b. Monitoraggio e valutazione annuale del PAP 2025/2027.
- 5.c. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG.
- 5.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.
- 5.e. Rafforzare il ruolo consultivo del CUG: l'Amministrazione si impegna a consultare il CUG con la richiesta formale di pareri sugli argomenti di competenza dello stesso.
- 5.f. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG tutti gli strumenti operativi necessari al funzionamento.
- 5.g. Inserimento della formula "Sentito il parere favorevole/sfavorevole del CUG" negli atti per i quali è prevista la previa consultazione dello stesso.
- 5.h. Aggiornamento continuo del sito aziendale dedicato, contenente tutte le informazioni sull'attività del CUG su materie di pari opportunità, benessere lavorativo e discriminazioni.
- 5.i. Promozione di una formazione rivolta ai componenti del CUG, programmando percorsi su tematiche specifiche (ruolo e compiti dei/delle componenti del Comitato), sull'acquisizione di competenze trasversali e di tematiche individuali in base alle esigenze specifiche.
- 5.l. Fornire pareri in merito al Piano del Fabbisogno formativo del Personale inserito all'interno del "Piano Integrato di Attività e d'Organizzazione" (PIAO).
- 5.m. Fornire pareri consultivi su orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale sui temi di competenza del 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:

- 6.a. La Città Metropolitana di Palermo 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.
- 6.b. Realizzare Attività di sensibilizzazione per la diffusione e la pubblicizzazione del codice di condotta contro le molestie sessuali e contro il mobbing, per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base dei principi derivanti dalle raccomandazioni europee, approvato dal CUG in data 14/12/2021, aggiornato e adottato dal Sindaco Metropolitano con Decreto n. 54 del 11 aprile 2024.
- 6.c. Collaborare alla realizzazione di Indagini sul benessere organizzativo, all'analisi dei risultati dei questionari.
- 6.d. Realizzare incontri formativi/informativi rivolti a tutto il personale sulla promozione del benessere organizzativo, sulla cultura dell'etica e della legalità ed in materia di antidiscriminazione.
- 6.e. Analisi della situazione lavorativa e logistica dei dipendenti con attenzione particolare alla disabilità e verifica di percorsi lavorativi che ne valorizzino la professionalità.
- 6.f. Realizzazione di incontri formativi/informativi con i dipendenti finalizzati a conoscere, sviluppare e valorizzare le competenze trasversali (*soft skills*) che possano migliorare il benessere lavorativo (es. laboratori sulla comunicazione efficace, introduzione alla mindfulness, ecc...).
- 6.g. Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto, nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere.
- 6.h. Semplificazione dell'iter procedurale per la mobilità interna dei dipendenti tra gli uffici, in un'ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale.
- 6.i. Agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti, anche attraverso corsi di formazione tenuti dai dipendenti stessi.

6.j. Prosecuzione delle attività dello “Spazio di ascolto”: funzione di orientamento, “sensore” e “filtro” delle criticità e dei bisogni legati alla condizione lavorativa dei dipendenti dell'Ente e del Progetto “Prendersi cura di sé e del gruppo di lavoro. L'importanza del lavoro di squadra”;

6.k. Promozione di iniziative legate alle pari opportunità ed a giornate internazionali sui diritti (es. 8 marzo), contro la violenza sulle donne (es. 25 novembre), contro l'omofobia (es. 17 maggio) e sui diritti umani (es. 10 dicembre).

6.l. Organizzazione di incontri tra una rappresentanza del CUG ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dell'Ente, allo scopo di avvicinare il comitato alle problematiche relative allo stato di attuazione della normativa sulla sicurezza in genere e, più nello specifico, sulla prevenzione dello stress lavoro correlato.

6.m. Promozione e gestione di 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.

6.n. Progetto nuovi assunti. Realizzazione di un processo di onboarding dei nuovi assunti tramite formazione e affiancamento da parte di colleghi esperti e follow up dell'iniziativa.

6. o. Azioni di sensibilizzazione e formazione per favorire una maggiore consapevolezza nei dipendenti che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni (Direttiva superamento violenza contro le donne – Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione, 29.11.2023)

OBIETTIVO 7: Comunicazione, promozione e diffusione di buone prassi sul territorio

AZIONI:

La Città Metropolitana si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione del presente PAP Triennale 2025/2027 attraverso le seguenti azioni:

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

7.b. incontri formativi/informativi, all'interno dell'ente, per i dipendenti, sui temi della comunicazione efficace, dell'autostima, della gestione dello stress, sulla consapevolezza per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro.

7.c. incontri formativi/informativi nelle scuole del territorio sulle pari opportunità e sul rispetto delle differenze, in ottemperanza al Protocollo di intesa tra i Ministri della Funzione Pubblica, Pari Opportunità e Istruzione e la Rete Nazionale dei CUG (firmato in data 8 marzo 2021), con i seguenti obiettivi:

- favorire, attraverso una specifica formazione sul tema della parità di genere, del rispetto della persona e del benessere organizzativo, l'educazione alla cittadinanza delle giovani generazioni a partire dai principi universali dell'uguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, allo scopo di prevenire allarmanti fenomeni di violenza, bullismo e cyberbullismo;

- collaborazione fra amministrazioni pubbliche, per lo scambio di esperienze maturate dai CUG sui temi delle pari opportunità, attraverso testimonianze, video e momenti formativi;

- promuovere l'immagine della Pubblica Amministrazione come datore di lavoro esemplare nella costante e rinnovata attenzione al tema della promozione delle pari opportunità e del rispetto delle differenze.

7.d. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro, della prevenzione della violenza di genere e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);

7.e. diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (sezione dedicata nel sito dell'Ente, Internet ed Intranet e posta elettronica) e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

7. f. Implementazione delle attività dello “Spazio di ascolto”: funzione di orientamento, “sensore” e “filtro” delle criticità e dei bisogni legati alla condizione lavorativa dei dipendenti dei Comuni dell'area metropolitana.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Città Metropolitana di Palermo potrà mettere a disposizione risorse economiche e umane, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si atti-

verrà 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 coinvolte in particolare:

- Direzione Politiche del Personale
- Comitato Unico di Garanzia

Tempi di attuazione

- Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025/2027, fatta salva la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi.
- Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ed un adeguato aggiornamento.
- Il presente atto dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art.12 del D.lgs. 33/2013.

Palermo, 28 gennaio 2025

Letto, approvato e sottoscritto:

F.to	Componenti	Firma
Presidente	Rita Calascibetta	
Componente effettivo	Maria Lima	
Componente effettivo	Maria Concetta Taranto	
Componente effettivo	Domenico Miceli	
Componente effettivo (CGIL)	Rosalia Giangreco	
Componente supplente (UIL)	Maria Concetta Albicocco	
Componente effettivo (CISL)	Claudio Tascone	
Componente effettivo (CSA)	Santa Levanto	