

Sommario

Quadro generale: il ruolo della Città Metropolitana	3
Gli Organismi della Città Metropolitana	3
Analisi della situazione corrente	5
L'organico	5
Gli strumenti di conciliazione	9
L'esperienza precedente in materia di pari opportunità	11
Azioni del nuovo piano triennale	12
Rispetto al territorio	12
Rispetto all'Ente	12

Quadro generale: il ruolo della Città Metropolitana

La legge 7 aprile 2014, n. 56, attribuisce alle Città Metropolitane il ruolo di ente per il governo integrato delle grandi aree urbane, dal punto di vista delle pari opportunità, della pianificazione strategica, della regolazione dei servizi pubblici, delle reti e delle infrastrutture territoriali e dello sviluppo economico e sociale, ruolo focalizzato su attività di programmazione, indirizzo e coordinamento.

Nello stesso senso depone anche la legge regionale 10 aprile 2015, n. 15, che, nel riassorbire alcune funzioni precedentemente delegate alle Province, ha sottratto all'ente un considerevole numero di funzioni operative in materia di formazione professionale, caccia e pesca, turismo e difesa del suolo attribuendo nuove funzioni in materia di rifiuti.

L'amministrazione ha acquisito, con la legge 56/2014 un ruolo diverso rispetto al territorio diventando promotrice di rete e di indirizzi di sviluppo strategico dell'area vasta.

All'interno dell'amministrazione il CUG partecipa all'elaborazione del piano triennale delle azioni positive che viene poi adottato dall'ente.

Il CUG ha ritenuto opportuno inserire nel piano alcuni dati descrittivi dell'ente in modo da rendere tali informazioni disponibili e trasparenti a tutti i destinatari del piano stesso.

Gli Organismi della Città Metropolitana

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.): è l'organo previsto istituzionalmente dall'art. 21 c.1 della Legge 183/2010, che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica sugli atti che riguardano le azioni positive, le pari opportunità, il benessere organizzativo e che, anche in accordo con la Consigliera di fiducia della Città Metropolitana, si propone di contrastare ogni forma di discriminazione, all'interno dell'Ente.

Il **C.U.G.** della Città Metropolitana costituito il 7 agosto 2015, è composto, a seguito delle disponibilità date dagli organismi sindacali, da quattro rappresentanti dei sindacati partecipanti alla contrattazione nazionale e da altrettanti rappresentanti dell'Ente, scelti tra i dipendenti con esperienza e sensibilità specifica.

Il C.U.G. della Città Metropolitana è oggi presieduto da Marta Guglielmi, dirigente dell'ente, ed è composto per i dipendenti della Città Metropolitana da Paola Claudio, Chiara Fasce, Maria Giovanna Lonati, e per i sindacati da Andrea Apicella, Orietta Bedini, Roberta Burroni e Simona Mansutti.

Consigliere di Parità: È un Pubblico Funzionario del Ministero del Lavoro, selezionato tramite bando, incaricato/a di fornire consulenza e assistenza ai cittadini della Città Metropolitana in materia di lavoro, di normativa sulla parità di genere, sulle pari opportunità, sul mercato del lavoro. Inoltre intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione.

La legge affida alle consigliere e ai consiglieri compiti di promozione, di diffusione della conoscenza delle pari opportunità, di vigilanza e rilevazione di situazioni di discriminazione basata sul sesso nel mondo del lavoro

I Consiglieri ascoltano, valutano e trattano ogni singolo caso di cui vengono informati, agendo in piena autonomia e riservatezza. Promuovono e facilitano la creazione di reti istituzionali e associative inerenti i temi di genere. Aiutano imprenditrici e imprenditori che vogliono promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda anche attraverso progetti e finanziamenti europei e nazionali. Incontrano le Istituzioni e collaborano allo sviluppo di protocolli d'intesa tra le diverse realtà locali, regionali e nazionali che si occupano di lavoro, legalità inclusione sociale, utile a prevenire controllare e arginare ogni irregolarità. Favoriscono l'azione dei Comitati Unici di Garanzia all'interno degli enti pubblici. In particolare nell'esercizio di tutte queste funzioni hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Nella Città Metropolitana di Genova la Consigliera di Parità effettiva è la Dott.ssa Mariacarla Sbolci e il Consigliere supplente è il Dott. Carlo Chiesa.

Mariacarla Sbolci, psicoterapeuta C.C e Schema Therapy, ha ricoperto e ricopre incarichi di consulenza presso vari Enti Pubblici.

Ha scritto diversi articoli e capitoli in pubblicazioni di settore psicologico, organizzativo e della formazione. consiglieradiparita@cittametropolitana.genova.it

Carlo Chiesa, dipendente pubblico, ha una formazione di tipo giuridico sociologico, è Mediatore Sistemico Relazionale. Esperto in materia di vessazioni e discriminazioni sul posto di lavoro. Formatore nel campo della sicurezza sul lavoro e normativa sociale.

consiglieresupplentediparita@cittametropolitana.genova.it

Consiglieri delegati: Come previsto dall'art. 1 comma 41 della Legge 56/2014, il Sindaco metropolitano ha assegnato deleghe ad alcuni Consiglieri.

I Consiglieri delegati sono responsabili, individualmente, delle iniziative assunte nell'ambito della delega a loro conferita e degli atti da loro sottoposti al Sindaco (art. 15 dello Statuto della Città metropolitana).

La delega alle Pari Opportunità per la Città Metropolitana di Genova è stata conferita alla Dott.ssa **Valentina Ghio**, Vicesindaca Metropolitana.

La delega alle Politiche per l'Immigrazione è stata conferita alla Dott.ssa **Cristina Lodi**, Consigliera Metropolitana.

Analisi della situazione corrente

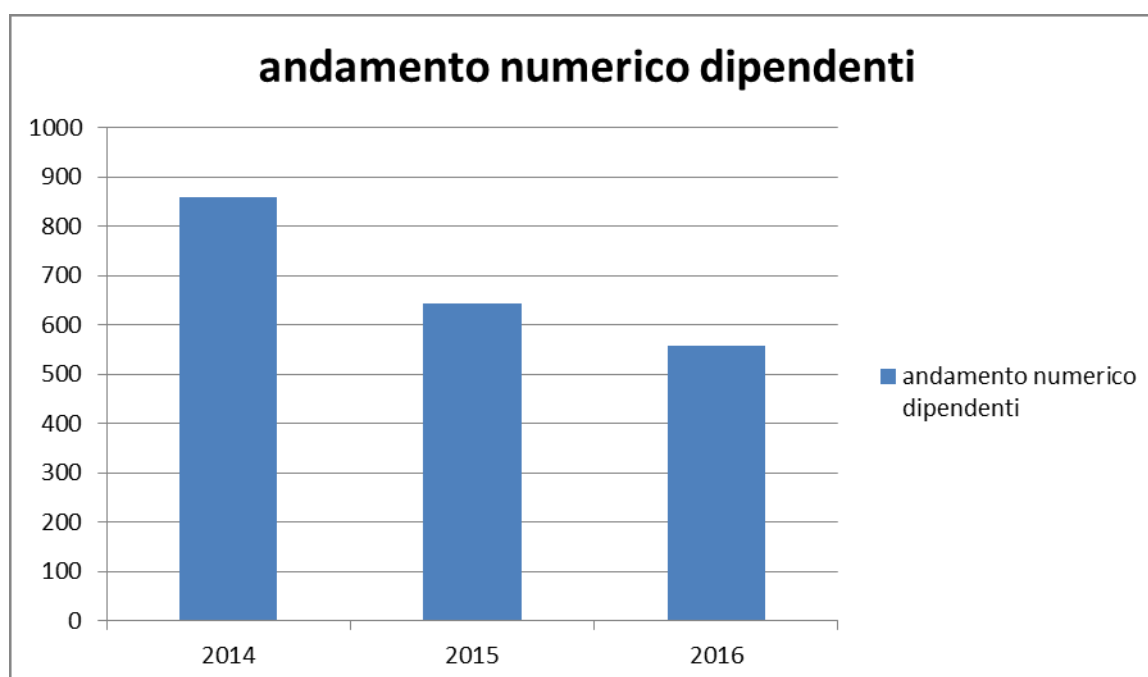
L'ORGANICO

L'analisi dei dati statistici relativi agli anni 2014 e 2015 mostra un marcato decremento dei dipendenti (dovuto al blocco delle assunzioni ed all'obbligo imposto dal legislatore con la finanziaria 2015 di ridurre l'organico delle città metropolitane di almeno il 30% rispetto all'organico ad aprile 2014 entro il 31/12/2016), pressoché ugualmente distribuito nelle componenti maschile e femminile, e con incidenze maggiori nelle fasce C e D, come si evince dalla tabella successiva.

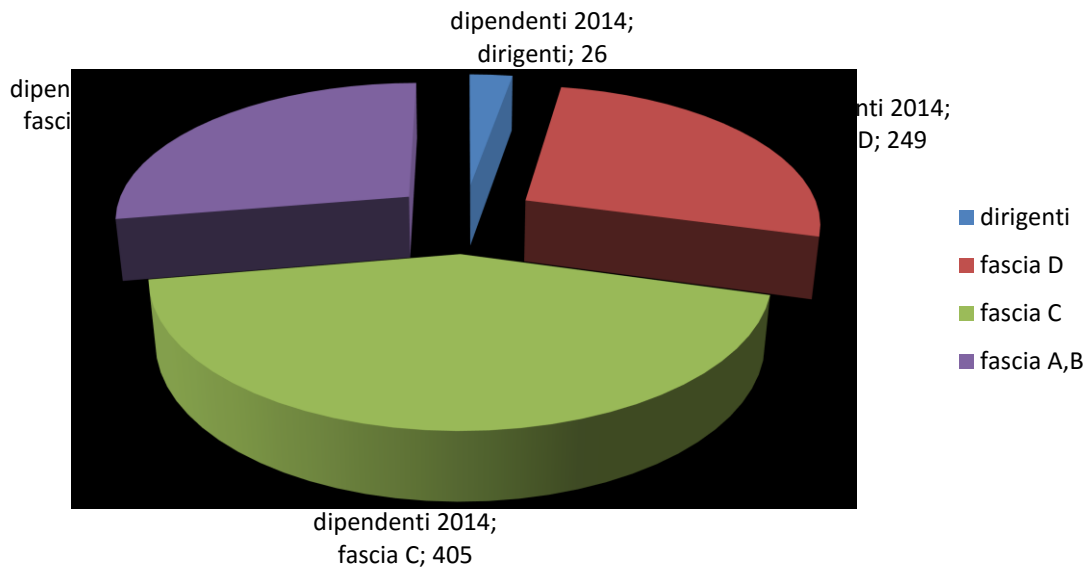
5

livelli	Dipendenti donne 2014	Dipendenti uomini 2014	Dipendenti donne 2015	Dipendenti uomini 2015	Dipendenti donne 2016	Dipendenti uomini 2016
dirigenti	11	15	8	10	6	9
Fascia D	100	149	64	93	60	70
Fascia C	252	153	129	117	120	102
Fascia B	72	187	58	164	52	139
Fascia A	1	-	1	-	-	-
totale	436	504	260	384	238	320
Totale per anno	940		644		558	

Il dato 2015-2016 comprende anche il personale non dedicato alle funzioni fondamentali, il personale dedicato alle sole funzioni fondamentali al 31/12/2016 ammontava a 445 unità. I dati riportano tutto l'organico perché le politiche di gestione dell'ente ed i diversi istituti vengono applicati omogeneamente alla totalità del personale.

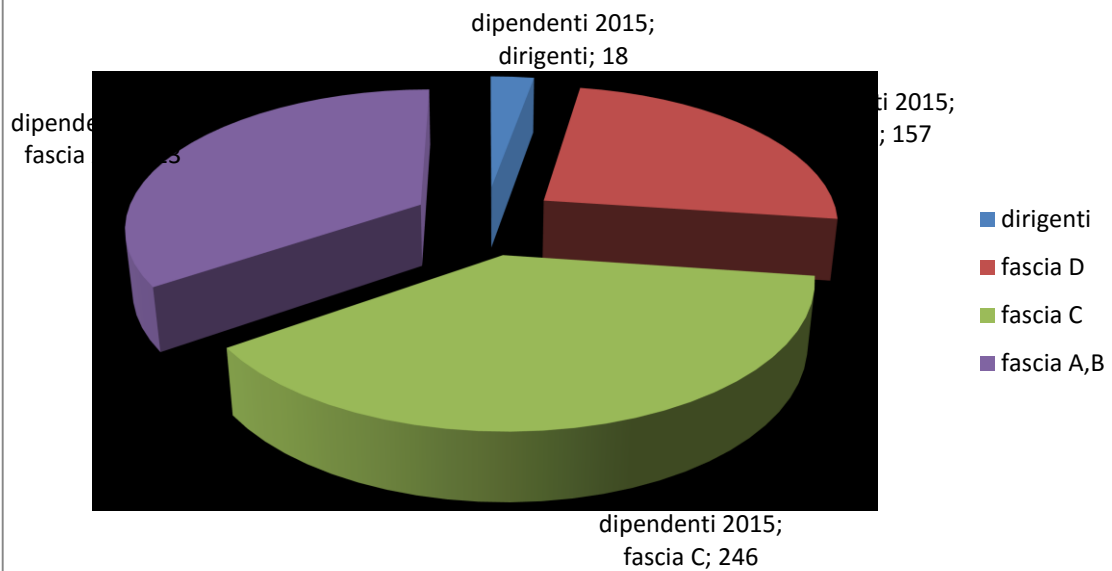


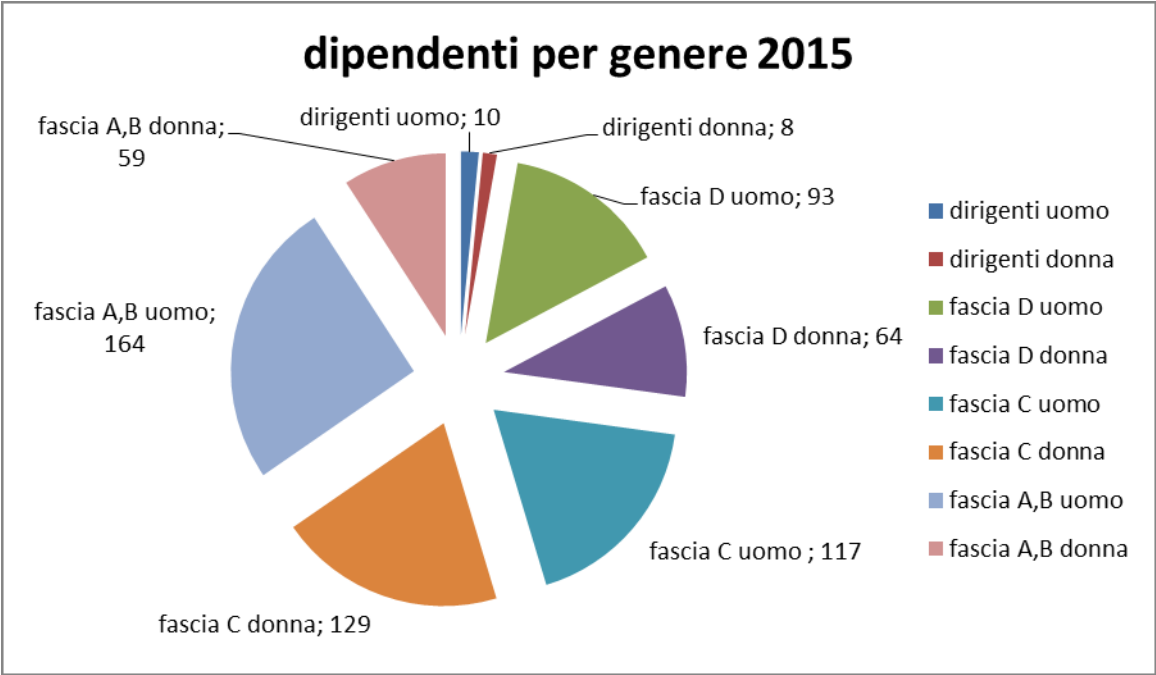
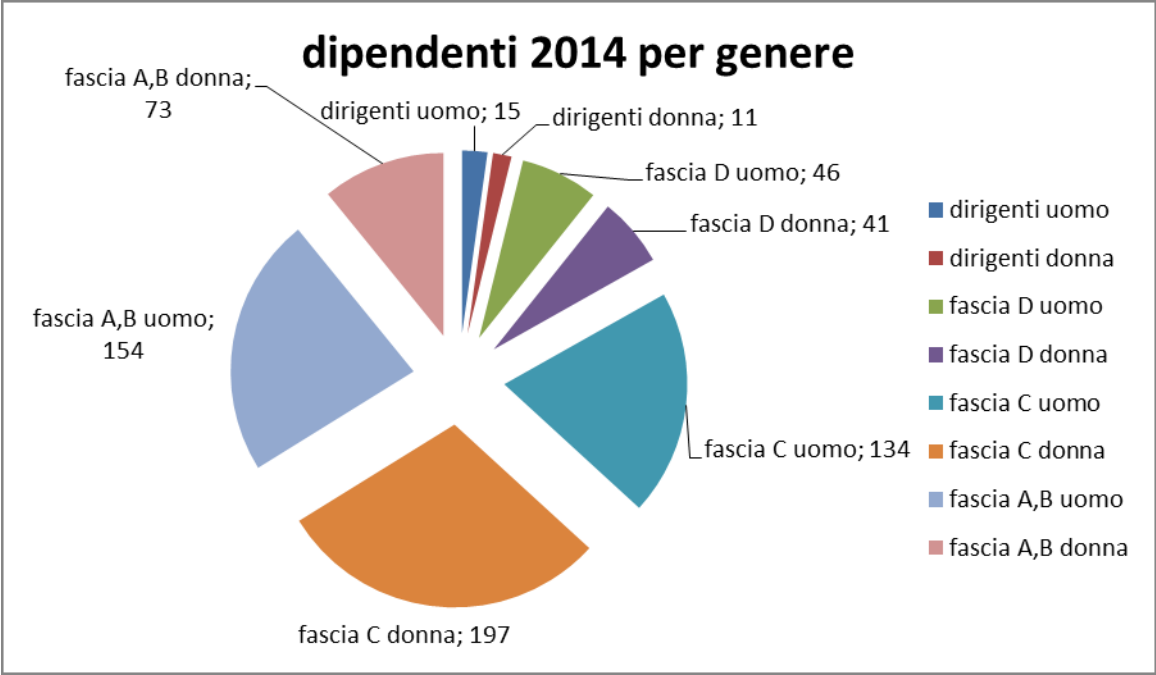
dipendenti 2014



6

dipendenti 2015





Nel 2015 la distribuzione per fasce d'età è stata la seguente:

fascia di età	uomini	Donne	Totale fascia
Inferiore a 29 anni	0	0	0
Tra 30 e 34	4	4	8
Tra 35 e 39	12	13	25
Tra 40 e 44	17	24	41
Tra 45 e 49	53	45	98
Tra 50 e 54	99	<u>79</u>	178
Tra 55 e 59	<u>128</u>	70	<u>198</u>
Tra 60 e 64	68	25	93
Oltre 64	3	0	3
totale	384	260	644

Il personale oltre i 45 anni costituisce la netta maggioranza dell'organico complessivo (74 unità fino ai 44 anni a fronte di 570 dai 45 anni in su), l'età modale complessiva è quella ricompresa tra i 55 ed i 59 che coincide per quanto riguarda la sola popolazione maschile mentre quella femminile ha la sua maggiore consistenza nella fascia immediatamente precedente.

Il personale è prevalentemente composto da diplomati, che sono la quasi totalità della fascia C, mentre in categoria D sono prevalenti i laureati (75% di laureati sul totale di categoria).

GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

Sul piano degli strumenti di conciliazione vita lavoro, in cui si include il part time a varia modalità ed il telelavoro, se per le donne risulta quasi invariata l'incidenza percentuale di dipendenti che si avvalgono di questa misura negli anni 2014 e 2015, tra gli uomini invece risulta un incremento, anche più evidente in termini percentuali in rapporto al calo dei numeri assoluti del personale.

livelli	Part time 2014 donne	Part time 2014 uomini	Part time 2015 donne	Part time 2015 uomini
Fascia D	28	7	18	4
Fascia C	43	3	32	9
Fascia A e B	11	3	6	2
totale	82	13	56	15

livelli	Maternità e congedi parentali donne 2014 gg	Maternità e congedi parentali uomini 2014 gg	Maternità e congedi parentali donne 2015 gg	Maternità e congedi parentali uomini 2015 gg
dirigenti				
Fascia D	380	187	<u>593</u>	43
Fascia C	263	125	<u>509</u>	<u>192</u>
Fascia A e B	348	21	188	30
totale	991	333	1290	265

Nel 2015, a fronte del calo di organico, si è registrato un incremento dei congedi parentali in particolare da parte delle dipendenti.

Per quanto concerne l'avvalimento dei benefici previsti dalla L.104.92 risulta un incremento importante, se rapportato anche alla contrazione del personale, presumibilmente collegato alle fasce anagrafiche dei dipendenti, sensibilmente spostate oltre i 45 anni e conseguentemente con la necessità di fruirla per assistere genitori anziani. Il personale ha beneficiato della legge 104 del 1992 come da tabella:

2014	Uomini	Donne	totale
Numero beneficiari	63	70	133
% beneficiari su organico	12,5	16	
Numero giornate	1.336	1.791	3.127
Media gg su organico	2.6	3.5	3.3

2015	Uomini	Donne	totale
Numero beneficiari	75	81	157
% beneficiari su organico	20	31	
Numero giornate	1.295	1.556	2.851
Media gg su organico	3.4	6	4.4

A, titolo puramente indicativo a marzo 2016 l'incidenza dei beneficiari è la seguente (il dato percentuale è stato rapportato sul personale al 31/12 come dato attualmente disponibile), il dato andrà riferito a consuntivo sull'organico presente al 31/12 2017.

2016	Uomini	Donne	totale
Numero beneficiari	60	64	124
% beneficiari su organico di genere	16,6	23	

L'esperienza precedente in materia di pari opportunità

Gli obiettivi conseguiti:

- Un'esperienza innovativa di pianificazione strategica già sviluppata: adeguamento e aggiornamento della Struttura del PTC provinciale e analisi a livello territoriale (Ambito Scrivia) dei servizi pubblici con indicazione nelle Missioni di Ambito del PTC Provinciale dei criteri per la qualità dei servizi pubblici nell'ottica di una fruizione coerente con le politiche di genere e di pari opportunità (Capitolo 7 della struttura del PTCp)
- Gli indirizzi urbanistici: una normativa urbanistica "tipo" da inserire nelle Norme di Conformità dei Piani Urbanistici Comunali per il miglioramento degli spazi urbani in una prospettiva di pari opportunità (casi pilota PUC di Isola del Cantone in valle Scrivia e Piani Urbanistici Coordinati della Val Trebbia – Comuni di Fontanigorda, Rovegno, Rondanina, Fascia e Gorreto).
- L'inserimento nel codice di comportamento del "Titolo terzo – Strumenti di tutela della dignità del lavoratore." In cui si prevede l'istituzione della Consigliera di fiducia.
- La selezione da parte dell'ente della consigliera provinciale e del consigliere provinciale supplente e la successiva nomina degli stessi da parte del ministero.
- Nomina del CUG (secondo mandato).

Le criticità:

- Difficoltà a mettere a sistema la regolamentazione della pianificazione di genere e renderlo uno standard a livello territorio.
- Fase di trasformazione dell'ente che rende necessaria la costruzione di una nuova identità con possibili effetti sul clima aziendale;
- difficoltà ad integrare il CUG nei flussi di lavoro dell'ente, depotenziando il ruolo consultivo e propositivo che la norma descrive per questo organismo.
- assenza nella nuova microstruttura in discussione di una struttura (ufficio o staff dedicati) di supporto al Comitato e alle funzioni connesse alla diffusione ed alla applicazione delle politiche di genere e delle azioni di pari opportunità interne ed esterne all'ente.

Azioni del nuovo piano triennale

RISPETTO AL TERRITORIO

Promuovere il bilancio sociale e di genere come strumento di rendicontazione dell'area vasta, utilizzando gli indicatori contemplati a livello europeo sull'uguaglianza di genere.

Promuovere una ricognizione sulla presenza dei CUG e degli uffici che si occupano di pari opportunità e di benessere organizzativo nei comuni, per avviare una rete dei CUG.

Promuovere attività formative congiunte tra i comuni dell'area vasta in materia di pari opportunità.

Sostenere, all'interno degli interventi di Agenda Digitale previsti dal PON Metro, il coinvolgimento dei Comuni e i distretti sociosanitari appartenenti alle ASL 3 e 4 della Città Metropolitana, nell'utilizzo di processi e della piattaforma sui servizi sociali predisposta dal Comune Capoluogo

Promuovere, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico della Città Metropolitana, la diffusione di indirizzi pianificatori/urbanistici nel PTGcm finalizzati all'individuazione ed allo sviluppo di best practices relative ad interventi finalizzati a favorire l'inclusione abitativa nel territorio della Città Metropolitana secondo una prospettiva di pari opportunità per le fasce socialmente svantaggiate (famiglie e individui a rischio insolvenza, studenti e giovani precari, anziani soli, famiglie monoparentali, donne vittime di violenza).

RISPETTO ALL'ENTE

Promuovere una ricognizione del benessere organizzativo dei dipendenti: La Città metropolitana è una struttura in forte transizione. Sembra rilevante una ricognizione della percezione dei dipendenti che costituisca una misurazione di partenza per avviare il cammino della Città metropolitana in ottica di elaborazione di politiche di benessere e di identificazione nell'ente.

Inserire il/i CUG tra gli stakeholder che partecipano ai tavoli tecnici per la pianificazione strategica.

Prevedere corsi di formazione (inquadri anche nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro) sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità.

Inserire indicatori di genere nella valutazione di direttori, dirigenti e responsabili d'ufficio, che monitorino i comportamenti organizzativi che facilitano la conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro.

Supportare il CUG a strutturare relazioni con:

- il Sistema di sicurezza dei lavoratori ;
- Consiglieria di parità (nazionale, regionale, provinciale);
- Consiglieria di fiducia;

- o CUG di altri enti.

Promuovere l'informazione in materia di pari opportunità.

Promuovere l'utilizzo del Job Posting quale strumento di trasparenza, dato che consente a tutti i dipendenti dell'ente di conoscere le posizioni di lavoro che l'Amministrazione intende ricoprire con procedure di mobilità interna.