



COMUNE DI SAVONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

SOTTOSEZIONE 2 PERFORMANCE

*(Piano delle azioni positive 2021-2023, approvato con deliberazione di
Giunta Comunale n. 57 del 24 aprile 2021)*

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021 – 2023

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Art. 1 Premessa

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

1. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
3. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
4. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
5. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
6. favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
7. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7

prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Art. 2

Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente Piano delle Azioni Positive, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un’analisi aggiornata dell’organico del Comune di Savona

Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- su 334 dipendenti in servizio al 31.12.2020, 217 sono donne (65,17% del totale dei dipendenti) e 117 uomini e le donne sono così distribuite tra le varie categoria: cat A n. 3 donne su un totale di 9 dipendenti; cat. B n. 40 su 64 dipendenti; cat. C n. 116 donne su un totale di 170 dipendenti; cat. D n. 55 donne su un totale di 83 dipendenti; dirigenti: n. 3 donne su un totale di 8 dirigenti (di cui un dirigente a tempo determinato e un Segretario generale); pertanto, la categoria dove le donne risultano sotto rappresentate è la categoria dei Dirigenti e la categoria A, cioè quella manuale – esecutiva.
- passando poi nel dettaglio dei singoli profili, le donne sono la totalità della categoria “educatore asilo nido” (C) e la totalità della categoria “assistente sociale” (D), mentre sono in minoranza nei profili della Polizia Municipale: al 31.12.2020 le donne della Polizia Municipale erano 21 su un totale di 51 agenti, nella cat D le donne erano 2 su un totale di 7 Ispettori.
- nel triennio 2018/2020 sono state assunte 57 persone (di cui 3 Assistenti Sociali a tempo determinato), di cui 31 donne (19 di cat. C e 12 di cat. D);
- Le dipendenti comunali al 31.12.2020 sono comprese in fasce d’età piuttosto alte: 9 sono sotto i 30 anni; 11 nella fascia d’età da 31 a 40 anni; 49 nella fascia d’età da 41 a 50 anni; 148 nella fascia d’età oltre 50. Ciò dipende, da un lato, dallo scarso ricambio del personale pubblico, perché la maggior parte delle assunzioni avviene per mobilità da altri Enti (come indicato dall’art. 30 del d.lgs 165/2001) e, dall’altro, dall’innalzamento dell’età in cui si accede al pubblico impiego;
- Le donne laureate risultano essere 89 (cioè il 26,65% del personale in servizio) mentre gli uomini sono 33 (9,88%): rispetto al triennio precedente il numero di donne laureate è aumentato sia come dato complessivo che come dato percentuale; il 50,56 % del personale femminile laureato è in carriera direttiva (cat. D e/o dirigente), mentre il 60,61% degli uomini laureati riveste incarichi di tipo direttivo; nella categoria D risultano, su un totale di 83 dipendenti, 13 uomini e 12 donne con licenza di scuola media superiore; su 22 posizioni organizzative, 11 sono attribuite a personale femminile: quindi il 50% degli incarichi è attribuito a donne;
- il personale comunale in part – time (47 unità) rimane per lo più di sesso femminile (circa il 83%) e lavora, in maggioranza, per una percentuale superiore al 50% dell’orario normale: l’istituto è, infatti, utilizzato più per esigenze familiari che per poter svolgere un’ulteriore attività lavorativa;

Art. 3 **Gli Obiettivi e le Azioni**

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020 (PAP), i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2021, 2022, 2023 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Destinatari: Dirigenti e CUG per le materie di competenza.

- a) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente (rispetto al PAP precedente)
- b) Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- c) Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale nella fase finale della carriera lavorativa
- d) rafforzamento dei comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale e dell'attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative. L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare e di esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta e mantenimento del CUG anche quale strumento di ascolto

Destinatari: Dirigenti, Servizio Risorse Umane, Comitato paritetico e CUG per le materie di competenza.

- a) Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta da parte del servizio Risorse Umane e del Comitato Paritetico;
- b) Promuovere e sostenere l'attività di ascolto per il personale mediante istituzione di apposito sportello da parte del Comitato Unico di Garanzia ed eventualmente dei Servizi Sociali;
- c) Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni;

Linguaggio di genere

Destinatari: Tutti i dipendenti e il CUG

- a) Sensibilizzare tutto il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere.
- b) Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente;
- c) Prevedere fasi di verifica e monitoraggio ad opera principalmente del CUG.

Formazione ed aggiornamento

Destinatari: Tutti i dipendenti

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione a partire dagli apicali, inclusi i dirigenti, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi del benessere organizzativo, della promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Prevedere nell'ottica della digitalizzazione della Pubblica amministrazione formazione specifica. In particolare stipulare convenzioni con soggetti terzi per formare il personale in vista del nuovo piano organizzativo del lavoro agile.

Conciliazione

Destinatari: Tutti i dipendenti

- a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;
- b) promuovere azioni di sostegno ed affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;
- c) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- d) realizzare azioni di miglioramento a seguito di risultati disaggregati per Area di indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- e) individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito;
- f) favorire il lavoro agile attraverso la stesura del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Organizzazione del lavoro

Destinatari: Tutti i dipendenti

- a) favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
- b) sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;

- c) valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante;

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Destinatari: CUG

- a) diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità;
- b) individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo.

Art. 4 Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2021 - 2023 e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente alla pagina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. Decorso un anno dall'approvazione verrà avviata una fase intermedia di verifica e monitoraggio sullo stato di attuazione del piano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consiglieria di parità in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.