



## **REGIONE LIGURIA**

### **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024**

#### **Premessa.**

Il Piano triennale di azioni positive è adottato in base a quanto previsto dall'articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il presente Piano triennale di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano triennale di azioni positive è adottato previa consultazione del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Parità di Regione Liguria.

## **Quadro normativo di riferimento.**

Il Piano triennale di azioni positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, ad oggi sostituito dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'articolo 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga piani di azioni positive, di durata triennale, volti 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" nonché azioni che favoriscano "il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche".

Le azioni positive, come definite dall'articolo 42 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 sono misure specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto connesse alla rilevazione di una disparità di trattamento.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo altresì che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **Contesto organizzativo al 31/12/2021.**

Il Piano si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi della situazione di fatto nella quale si opera, l'altra, più operativa, contiene l'indicazione degli obiettivi specifici finalizzati a determinare una generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo e lavorativo.

Per quanto riguarda l'accesso all'impiego regionale mediante concorso o selezione pubblica è opportuno tenere presente che, in base alla vigente normativa in materia, l'Amministrazione non può discriminare l'una o l'altra componente di genere in quanto le assunzioni avvengono secondo l'ordine di graduatoria conseguito da ciascun candidato alla conclusione delle procedure concorsuali. Inoltre, ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Pubbliche Amministrazioni riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Nell'ambito del personale appartenente alle categorie A, B, C, D e del personale dirigente, si constatano percentuali di presenza femminile sempre al di sopra del limite stabilito dal predetto articolo 48, comma 1 del d.lgs. n. 198/2006.

In particolare, con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2021, si prende atto delle seguenti percentuali di presenza femminile:

	<b>Dipendenti</b>	<b>Maschi</b>	<b>% maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>% femmine</b>
Cat. A	0	0	0	0	0
Cat. B	163	83	50,92%	80	49,08%
Cat. C	713	217	30,43%	496	69,57%
Cat. D	720	285	39,58%	435	60,42%
Dirigenti	76	40	52,63%	36	47,37%
Totale	1672	625	37,38%	1047	62,62%

Tipo	Anni anz. in reg.	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	da 0 a 3	779	46,9	257	45,83	522	47,42
Dipendenti	da 4 a 6	223	53,93	104	54,41	119	53,5
Dipendenti	da 7 a 10	77	52,03	29	49,79	48	53,38
Dipendenti	da 11 a 15	172	51,94	59	52,15	113	51,82
Dipendenti	da 16 a 25	104	55,83	52	56,65	52	55
Dipendenti	oltre 25	241	58,83	84	59,44	157	58,51
Dirigenti	da 0 a 3	27	55,59	16	58	11	52,09
Dirigenti	da 4 a 6	7	58,29	5	59,8	2	54,5
Dirigenti	da 7 a 10	3	54	1	48	2	57
Dirigenti	da 11 a 15	4	57	1	62	3	55,33
Dirigenti	da 16 a 25	22	53,91	10	52,6	12	55
Dirigenti	oltre 25	13	59,08	7	60,29	6	57,67

Tipo	Fascia di età	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	da 0 a 49	608	41,35	218	40,5	390	41,82
Dipendenti	da 50 a 54	295	52,16	108	52,17	187	52,16
Dipendenti	da 55 a 59	409	57,12	135	57,18	274	57,09
Dipendenti	da 60 a 64	253	61,53	106	61,68	147	61,43
Dipendenti	oltre 64	31	65,32	18	65,39	13	65,23
Dirigenti	da 0 a 49	12	47,5	4	47	8	47,75
Dirigenti	da 50 a 54	18	52,17	10	52,1	8	52,25
Dirigenti	da 55 a 59	23	57,22	8	57,63	15	57
Dirigenti	da 60 a 64	17	61	13	60,69	4	62
Dirigenti	oltre 64	6	65,17	5	65,2	1	65

Anche per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa, previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale, si constata la seguente percentuale di presenza femminile (situazione incarichi attribuiti al 31/12/2021):

Incarichi posizione organizzativa	Maschi	% Po maschi	Femmine	% Po femmine	% rispetto alla Cat. D		
					Totale	Maschi	Femmine
252	111	44,05%	141	55,95%	35,00%	38,95%	32,41%

L'analisi della composizione del personale regionale evidenzia, in particolare, alcuni aspetti:

- la prevalenza delle dipendenti donne, che, come noto, è elemento caratteristico della Pubblica Amministrazione;
- un lieve aumento rispetto agli anni precedenti del personale con età inferiore ai 49 anni e con limitata anzianità di servizio, dovuto principalmente alle nuove assunzioni consentite dalla recente normativa, pur constatandosi un'età media comunque elevata, le cui ragioni sono da ricercare nell'innalzamento dell'età pensionabile e nei blocchi assunzionali del passato;
- una suddivisione degli incarichi tra uomini e donne relativamente equilibrata.

L'analisi del contesto organizzativo regionale è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese, con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione.

## **Obiettivi generali e azioni positive.**

Il persistere dello stato emergenziale connesso all'epidemia da COVID-19, da ultimo prorogato con decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 sino al 31 marzo 2022, impone di attribuire prevalente rilievo agli obiettivi generali e alle azioni positive già descritte nel Piano riferito al triennio precedente, che pertanto vengono riproposte in un'ottica ulteriore di tutela della salute.

Obiettivi generali delle azioni sono:

- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro;
- garantire pari opportunità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;
- promuovere iniziative a tutela della salute.

In considerazione di quanto sopra, sono previste per il triennio 2022 – 2024 le seguenti azioni positive:

- miglioramento delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro fruibili nell'Ente (part time, congedi parentali, orari differenziati, ecc) e, in particolare, prosecuzione dell'orario flessibile connesso alla situazione emergenziale da COVID-19;
- rafforzamento degli istituti che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, quali telelavoro e lavoro agile, monitorando in particolare l'applicazione sperimentale del Piano organizzativo del lavoro agile – POLA (2021);
- monitoraggio annuale delle percentuali di presenza femminile nelle diverse categorie di personale;
- comunicazione e diffusione mediante intranet regionale di informazioni e documentazione in merito alle pari opportunità, al benessere lavorativo, contro le discriminazioni e sui temi del mobbing e della prevenzione delle molestie sessuali;
- formazione specifica e trasversale a favore di tutto il personale in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contro le discriminazioni, implementando l'utilizzo di sistemi di videoconferenza;
- promozione di pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera, senza discriminazioni di genere;
- messa a disposizione dei dipendenti e dei relativi nuclei familiari della possibilità di accedere a prestazioni sanitarie a tariffe agevolate con riferimento alle principali strutture mediche operanti sul territorio e ricomprese nel network sanitario di cui all'attuale contratto con il broker assicurativo regionale.