



REGIONE LIGURIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025

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 2022-2024 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.

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, con l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 81 (convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) è stato disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui il Piano Triennale delle Azioni Positive previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Infine, occorre ricordare che in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, la Commissione Europea ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). Regione Liguria, con deliberazione n. 90 del 11/02/2022, ha dunque approvato il proprio Piano per la parità di genere, di durata triennale, con facoltà di aggiornamento annuale, concependolo come un piano di organizzazione interna, finalizzato a garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità all'interno dell'ente.

Contesto organizzativo al 31/12/2022.

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 constata la percentuale 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 31/12/2022, si prende atto delle seguenti percentuali di presenza femminile:

	Dipendenti	Maschi	% maschi	Femmine	% femmine
Cat. A	0	0	0	0	0
Cat. B	150	79	52,67%	71	47,33%
Cat. C	691	204	29,52%	487	70,48%
Cat. D	714	285	39,92%	429	60,08%
Dirigenti	92	47	51,09%	45	48,91%
Totale	1647	615	37,34%	1032	62,66%

Tipo	Anni anz. in reg.	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	da 0 a 3	788	46,86	264	45,67	524	47,47
Dipendenti	da 4 a 6	62	54,35	34	56	28	52,36
Dipendenti	da 7 a 10	198	53,83	77	53,16	121	54,26
Dipendenti	da 11 a 15	199	52,96	73	52,68	126	53,12
Dipendenti	da 16 a 25	96	55,82	43	56,98	53	54,89
Dipendenti	oltre 25	212	59,23	77	59,88	135	58,85
Dirigenti	da 0 a 3	44	54,27	25	56	19	52
Dirigenti	da 4 a 6	0	0	0	0	0	0
Dirigenti	da 7 a 10	8	58,75	4	62,5	4	55
Dirigenti	da 11 a 15	6	57,83	2	56	4	58,75
Dirigenti	da 16 a 25	20	54,6	9	52,78	11	56,09
Dirigenti	oltre 25	14	59,21	7	60,43	7	58

Tipo	Fascia di età	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	da 0 a 49	597	41,31	214	40,32	383	41,86
Dipendenti	da 50 a 54	266	52,03	99	52,15	167	51,96
Dipendenti	da 55 a 59	401	57,1	137	57,18	264	57,07
Dipendenti	da 60 a 64	263	61,51	105	61,76	158	61,34
Dipendenti	oltre 64	28	65,5	13	65,46	15	65,53
Dirigenti	da 0 a 49	15	46,6	7	45,86	8	47,25
Dirigenti	da 50 a 54	21	51,95	10	52,2	11	51,73
Dirigenti	da 55 a 59	29	57,24	10	57,4	19	57,16
Dirigenti	da 60 a 64	23	61,39	17	61,47	6	61,17
Dirigenti	oltre 64	4	66	3	66	1	66

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 31/12/2022):

					% rispetto alla Cat. D		
Incarichi posizione organizzativa	Maschi	% Po maschi	Femmine	% Po femmine	Totale	Maschi	Femmine
268	117	43,66%	151	56,34%	37,54%	41,05%	35,20%

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 netto 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 apparentemente equilibrata, anche se sarebbe opportuno rapportare il dato al totale dei dipendenti regionali, per tenere conto della maggior presenza femminile.

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.

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 2023 – 2025 le seguenti azioni positive:

- rafforzamento degli istituti che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, quali telelavoro e lavoro agile, con particolare riguardo all'applicazione sperimentale del nuovo istituto del lavoro da remoto, previsto dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- 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;
- prosecuzione e rafforzamento delle misure di welfare aziendale, come, ad esempio, la 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, nonché l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico a tariffa

agevolata ed, infine, i contributi previsti dal Fondo Assistenza di cui alla L.R. 3/2002 per le spese mediche (ordinarie e straordinarie) e le rette dei nidi d'infanzia.