REGIONE LIGURIA

DIREZIONE CENTRALE
ORGANIZZAZIONE

SETTORE PERSONALE

Genova, 9/2/21

Prot. n. IN/2021/1645
Allegati: 1

Al Dirigente del Settore Performance,
trasparenza e anticorruzione

SEDE

Oggetto: Trasmissione Piano triennale Azioni Positive 2021 - 2023

Si trasmette il Piano delle Azioni Positive aggiornato per il triennio 2021 - 2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), al fine del suo inserimento nel Piano della performance 2021 – 2023.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, contenete i dati aggiornati al 31 dicembre 2020, ed un'altra in cui vi è l'indicazione degli obiettivi specifici.

In base a quanto previsto nella Direttiva n. 2/2019 con oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", il Piano in oggetto è stato approvato da parte del CUG regionale ed è stato acquisito anche il parere favorevole in merito della Consigliera Regionale di Parità.

Si ringrazia per la collaborazione e si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Nicola Giancarlo Poggi

REGIONE LIGURIA

REGIONE LIGURIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

Il Piano triennale di azioni positive è adottato in base a quanto previsto dall'art. 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 2020-2022 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.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

Il Piano triennale 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 riportato da ciascun candidato alla conclusione delle procedure concorsuali.

In relazione alla presenza femminile nell'ambito del personale appartenente alle categorie A, B, C e D ed al personale dirigente, si constatano percentuali di personale femminile sempre al di sopra del limite stabilito dal predetto art. 48, comma 1 del D.lgs. n. 198/2006.
In particolare, con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2020, si prende atto delle seguenti percentuali di presenza femminile:

	Dipendenti	Maschi	% maschi	Femmine	% femmine
Cat. A	0	0		0	
Cat. B	185	81	43,78%	104	56,22%
Cat. C	641	212	33,07%	429	66,93%
Cat. D	571	242	42,38%	329	57,62%
Dirigenti	65	33	50,77%	32	49,23%
	1462	**568**	**38,85%**	**894**	**61,15%**

Tipo	Anni anz. in reg.	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	da 0 a 3	548	48,2	202	47,63	346	48,53
Dipendenti	da 4 a 6	217	53,13	89	53,08	128	53,17
Dipendenti	da 7 a 10	77	52,16	28	51	49	52,82
Dipendenti	da 11 a 15	181	51,17	68	51,35	113	51,05
Dipendenti	da 16 a 25	107	55,64	53	56,19	54	55,11
Dipendenti	oltre 25	267	58,38	95	58,91	172	58,09
Dirigenti	da 0 a 3	12	54	6	55,67	6	52,33
Dirigenti	da 4 a 6	10	58,9	7	59,57	3	57,33
Dirigenti	da 7 a 10	6	57,33	3	58	3	56,67
Dirigenti	da 11 a 15	2	59	0	0	2	59
Dirigenti	da 16 a 25	21	52,86	9	51,78	12	53,67
Dirigenti	oltre 25	14	60,79	8	61,13	6	60,33

Tipo	Fascia di età	Dipendenti	Età media	Maschi	Età media maschi	Femmine	Età media femmine
Dipendenti	< a 49	465	42,13	173	40,94	292	42,84
Dipendenti	da 50 a 54	268	52,2	100	52,02	168	52,3
Dipendenti	da 55 a 59	390	56,99	138	57,06	252	56,95
Dipendenti	da 60 a 64	249	61,53	111	61,57	138	61,49
Dipendenti	oltre 64	25	65,36	13	65,08	12	65,67
Dirigenti	da 0 a 49	10	47,3	5	47,2	5	47,4

Dirigenti	da 50 a 54	15	52,2	7	51,71	8	52,63
Dirigenti	da 55 a 59	20	57,15	8	57,63	12	56,83
Dirigenti	da 60 a 64	16	62,38	10	62,4	6	62,33
Dirigenti	oltre 64	4	65,75	3	65,67	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 31.12.2020):

					% rispetto alla Cat. D		
Incarichi posizione organizzativa	**Maschi**	**% Po maschi**	**Femmine**	**% Po femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**
239	107	44,77%	132	55,23%	41,86%	44,21%	40,12%

Obiettivi generali delle azioni sono:
- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In considerazione di quanto sopra, sono previste per il triennio 2021 – 2023 le seguenti azioni positive:

- Monitoraggio annuale delle percentuali di presenza femminile nelle diverse categorie di personale;

- Miglioramento delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro fruibili nell'Ente (part time, congedi parentali, orari differenziati, ecc...) e progettazione di interventi che favoriscano una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- Prosecuzione delle pratiche lavorative che permettano la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata, quali il telelavoro e lo smartworking, monitorando costantemente la situazione per valutare l'introduzione di elementi migliorativi, anche alla luce delle necessità emerse in correlazione alla situazione emergenziale covid-19, con avvio di una piattaforma informatica per velocizzare la procedura di richiesta da parte del dipendente e validazione da parte del responsabile;

- Informativa rivolta ai dipendenti inerente la disciplina dell'istituto delle 'ferie e riposi solidali', prevista in attuazione dell'art. 24 del D.L. 151/2015 (jobs act), con il quale sono ceduti a titolo gratuito di riposi e ferie maturati a favore dei lavoratori dipendenti;

- Comunicazione e di diffusione delle informazioni mediante il sito intranet rivolto al personale regionale di documentazione relativa alle pari opportunità, al benessere lavorativo, contro le discriminazioni e sui temi del mobbing e della prevenzione delle molestie sessuali;

- Azioni di formazione specifica e trasversale a favore di tutto il personale in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contro le discriminazioni;

- Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e assicurare la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni (comprese le commissioni di gara e concorso) e comitati dell'ente;

- Promozione di pari opportunità nello sviluppo professionale e di carriera, senza discriminazioni di genere;

- Azioni positive volte a garantire e/o agevolare l'assolvimento da parte del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 delle funzioni propositive, consultive e di verifica che gli competono secondo le linee guida di cui alle Direttive della Presidenza del Consiglio deli Ministri del 4 marzo 2011 e n. 2/2019.