



COMUNE DI VADO LIGURE
Provincia di Savona

Piano di Azioni Positive

Triennio 2022 – 2024

INTRODUZIONE

L'obbligo di redigere il presente documento è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 che, all'art. 7, comma 5, oggi sostituito dall'art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006, prevede che i Comuni predispongano un Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006, i Piani delle Azioni Positive favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006).

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

E' stabilito altresì, dal citato art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198 del 11/04/2006, che il Piano delle Azioni Positive abbia durata triennale.

Il Comune di Vado Ligure ha sempre posto al centro della propria politica organizzativa e lavorativa l'assoluta equiparazione professionale tra uomini e donne, il perseguimento della meritocrazia quale primo criterio di selezione, di premiazione e incentivazione del personale, la tutela della maternità sul luogo di lavoro.

Dall'attuale assetto organizzativo dell'Ente, emerge che quattro delle otto attuali figure di Responsabili apicali (Posizioni Organizzative) in cui si articola la struttura comunale sono donne (50%); situazione più positiva tra i Responsabili delle suddivisioni interne (Servizi) dove, su undici Responsabili, sette sono di sesso femminile (dati riferiti al 31.12.2021).

In relazione alla trasformazione, per motivi personali o familiari, di posti da tempo pieno a part-time si evidenzia che, su due part-time attualmente esistenti, uno è ricoperto da una dipendente donna.

A seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni normative adottate per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19, e segnatamente di quelle di cui all'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, questo Ente si è prontamente attivato. Dei 76 dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2021 (data di ultima rilevazione), ai quali si aggiunge una dipendente cat. D ex art. 110 TUEL a tempo determinato (per un totale di 39 uomini e 38 donne), 3 donne hanno svolto un progetto di

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (al 31/12/2021)

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	3	8	2	1	38	49,36	0	4	13	17	3	37	48,04
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	1,30	0	0	0	1	0	1	1,30
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	3	9	25	1	39	50,66	0	4	13	19	2	38	49,34
Totale %	1,30	3,90	11,69	32,47	1,30	50,66		0	5,19	16,89	24,68	2,60	49,34	100%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (al 31/12/2021)

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	5,19	4	5,19	8	10,38
Di cui 1 art. 110 Tuel						
.....						
.....						
Totale personale	4	50	4	50	8	100,00%
% sul personale complessivo		5,19		5,19		10,38

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (al 31/12/2021)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	2	2	1	0	6	7,79	0	2	0	1	0	3	3,89
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	1,30	0	0	1	0	0	1	1,30
Tra 5 e 10 anni	0		2	0	0	2	2,60	0	1	0	0	0	1	1,30
Superiore a 10 anni	0	1	4	24	1	30	38,97	0	1	12	18	2	33	43,42
Totale	1	3	9	25	1	39	50,66	0	4	13	19	2	38	49,34
Totale %	0	3,89	11,69	32,47	1,30	50,66		0	5,19	16,89	24,68	2,60	49,34	

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (al 31/12/2021)

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Categoria B	25.865,49		23.672,09		1.395,40	5,40
Categoria C	28.160,91		26.080,60		2.080,31	13,57
Categoria D	41.541,70		31.231,71		10.309,99	24,83
.....						
Totale personale	31.856,03		26.994,80			
% sul personale complessivo						

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (al 31/12/2021)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	TOTALE		UOMINI	DONNE
Titolo di studio	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Inferiore al Diploma superiore	8	10,39	5	6,49	13	16,88
Diploma di scuola superiore	26	33,77	15	19,47	41	53,24
Laurea	1	1,30	1	1,30	2	2,60
Laurea magistrale	2	2,60	14	18,18	16	20,79
Master di I livello	2	2,60	2	2,60	4	5,19
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	1	1,30	1	1,30
Totale personale	39	50,66	38	49,34	77	100,00%
% sul personale complessivo		50,66		49,34		100,00%

La tabella evidenzia la presenza di titoli di studio più elevati tra le donne, evidenziando un ulteriore aumento di tale diversificazione.

La seguente tabella rileva infine il dato per l'anno 2021 relativo alla **FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Obbligatoria (sicurezza):												
Categoria B	12		70	12		94						0
Categoria C		8	12	28		48			6	8	6	20
Categoria D				40	6	46		8	38	22		68
Aggiornamento professionale:												
Categoria B												
Categoria C			4	10		14	11	3	61,5	22		97,5
Categoria D				30,75		30,75		39,5	144,5	43,75		227,25
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro Obbligatoria (anticorruzione)												
Categoria B	2,75	4	1,25	5,75		13,75				3,75		3,75
Categoria C		5,25	6,75	21,25		33,75		1,25	8	22	1,25	31,25
Categoria D				13,25	1,75	15		2,25	15	4,5		21,75
Totale ore	14,75	17,25	94,5	181,5	7,75	315,75	11	54	273	127,75	7,25	471,25
Totale ore% per Classi su Genere	4,67	5,47	29,94	57,80	2,12	100	2,33	11,46	57,94	27,11	1,16	100

Nella redazione del presente Piano, che si pone in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 47 del 28.04.2021, sono stati individuati alcuni ambiti di intervento in relazione ai quali sono state definite specifiche azioni positive.

AMBITI DI INTERVENTO

1. Informazione
2. Formazione
3. Accesso all'impiego e sviluppo di carriera
4. Conciliazione della vita professionale e familiare

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

1. Informazione

Azione positiva 1.1

Spedizione a domicilio dei bandi di selezione per gli assenti per maternità, aspettativa per motivi personali o comunque assenti per lunghi periodi (almeno un mese).

Azione positiva 1.2

Garantire maggiore visibilità e riconoscibilità alle azioni attuate dall'amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità.

Azione positiva 1.3.

Avvio di forme di pubblicità interna sulle competenze e attività del Cug al fine di rendere noto periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi.

2. Formazione

Azione positiva 2.1

Agevolazione del rientro al lavoro per le/i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi) in aspettativa per congedi parentali o altro attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore.

Azione positiva 2.2

Garantire pari possibilità di accesso per le/i dipendenti alle iniziative di formazione. Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie per affrontare al meglio le nuove richieste lavorative anche organizzando specifici corsi di formazione.

Azione positiva 2.3

Agevolare la partecipazione ai corsi di formazione dei dipendenti prevedendo sedi più vicine al

posto di lavoro e orari che conciliano con lo svolgimento degli impegni familiari.

Tenuto conto della modifica delle attività formative, che prevedono nella quasi totalità di casi, attività in videoconferenza e mediante e-learning asincrono, a partire da marzo 2020 è divenuta meno rilevante la scelta da sempre effettuata dal Servizio Personale di favorire la partecipazione ad iniziative svolte in località limitrofe alle sedi di lavoro (nell'ambito territoriale della Provincia di Savona).

L'attenzione alla conciliazione tra attività formativa e impegni familiari viene quindi declinata, a partire dal 2020, prevedendo la possibilità di svolgere attività formativa presso il proprio domicilio, mediante partecipazione a corsi in videoconferenza (anche a seguito dell'ampliamento dell'offerta formativa online).

Azione positiva 2.4

Garantire tra il personale la diffusione delle novità normative in materia di congedo parentale.

3. Accesso all'impiego e sviluppo di carriera

Azione positiva 3.1

Monitoraggio accesso impiego e progressioni.

Azione positiva 3.2

Sviluppare la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'ente. Sostenere il personale nella fase avanzata della carriera nell'affrontare al meglio le richieste lavorative.

Azione positiva 3.3

Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale di prossima uscita dal lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento del Settore di appartenenza facilitando l'inserimento del personale subentrante in tempi congrui all'acquisizione delle conoscenze.

Azione positiva 3.4

Istituire lo "SPORTELLO DI ASCOLTO" al quale i dipendenti potranno, in forma anonima, fare riferimento per manifestare situazioni di disagio lavorativo.

4. Conciliazione di vita professionale e familiare

Azione positiva 4.1

Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Azione positiva 4.2

Garantire la possibilità di effettiva fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro (ove prevista).

Azione positiva 4.3

Prevedere, in casi specifici, debitamente documentati, e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con Responsabile di Settore), la possibilità per i dipendenti che abbiano difficoltà di raggiungere il posto di lavoro in orario per condizioni familiari o personali disagiati di richiedere di aumentare la fascia di flessibilità rispetto al proprio orario o introdurre la flessibilità per i dipendenti che hanno un orario di lavoro di tipo rigido. Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro favorendo, compatibilmente con le esigenze dei servizi, la fruizione di ulteriori forme di flessibilità oraria ove richiesto dai lavoratori.

Azione positiva 4.4

Possibilità per il lavoratore part-time di effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo/supplementare con facoltà di recupero delle ore nei mesi successivi.

Azione positiva 4.5

Adottare nell'espletamento dei procedimenti di mobilità volontaria tra enti (ex art. art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001) criteri che, compatibilmente con le esigenze dell'attività di servizio, diano priorità all'avvicinamento al nucleo familiare, a parità di merito.

Azione positiva 4.6

Prevedere nei regolamenti comunali l'accesso ai servizi scolastici e di appoggio alla famiglia per i dipendenti del Comune ivi non residenti con le stesse modalità, condizioni e tariffe previste per i residenti.

Azione positiva 4.7

Al fine di garantire la massima fruizione dei periodi di congedo parentale, le domande di madre e padre lavoratore, presentate anche successivamente al termine di 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione di cui all'art. 43, comma 6, C.C.N.L. 21/05/2018 verranno, compatibilmente alle esigenze di servizio, accettate anche in difetto delle particolari e comprovate situazioni personali di cui al successivo comma 9.

Azione positiva 4.8

Nella valutazione se concedere i "Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari", previsti dall'art. 32 del C.C.N.L. 21/05/2018, il Responsabile di Posizione Organizzativa, sempre contemperando le esigenze di servizio, deve tenere in particolare considerazione le necessità dei genitori lavoratori ed altri impegni di assistenza e cura familiare, comprendendo le esigenze di assistenza scolastica dei figli.

Azione positiva 4.9

Regolamentare l'attività da remoto e i relativi canali di comunicazione connessi, in quanto nella fase emergenziale, al fine di non compromettere la qualità dei servizi erogati, sono stati istituiti canali di comunicazione diversificati.

Tale regolamentazione, dovrà dirigersi verso una limitazione dello stress dei lavoratori coinvolti, in considerazione del tempo eccessivo dedicato alla comunicazione da remoto.

Particolare importanza rivestirà l'azione di garantire il diritto alla disconnessione, tematica di ampio rilievo anche a livello comunitario.

Nella riorganizzazione e regolamentazione dei canali di comunicazione al di fuori del normale orario di lavoro (e-mail da visualizzare da remoto, anche su dispositivi mobili, attivazione di gruppi whatsapp, telefonate...) è opportuno tenere conto dei seguenti aspetti:

- o Non penalizzare nelle schede di valutazione i lavoratori che prestano servizio proficuamente durante l'orario di lavoro, ricordando che l'attività al di fuori di tale orario è prevista solo per alcuni profili, ai quali viene riconosciuto il pagamento della relativa indennità di reperibilità prevista dal CCNL e non può essere richiesta indistintamente a tutti i lavoratori.

- o Nel garantire il diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori dell'Ente, incluse le posizioni organizzative, occorre assicurare che al di fuori dell'orario di lavoro le comunicazioni siano limitate a quelle indifferibili ed urgenti, adottando canali di comunicazioni ordinari per le informazioni che possono essere rinviate alla successiva giornata di lavoro.

Conclusioni

Le misure sopra estese si intendono da applicare contro qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo e professionale.
