



COMUNE DI VADO LIGURE
Provincia di Savona

Piano di Azioni Positive

Triennio 2020 – 2022

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 dell'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.

Detti piani, fra l'altro, 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, 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, che detti Piani abbiano una 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 tre delle otto figure di Responsabili apicali (Posizioni Organizzative) in cui si articola la struttura comunale sono donne; situazione ancor più positiva tra i Responsabili delle suddivisioni interne (Servizi) dove, su dodici Responsabili, otto sono di sesso femminile.

In relazione alla trasformazione, per motivi personali o familiari, di posti da tempo pieno a part-time si evidenzia che, su 2 part-time attualmente esistenti, 1 è una donna.

E' ancora in corso il progetto sperimentale di telelavoro, attivato nel 2008, su richiesta di una lavoratrice per consentirle di conciliare gli impegni di lavoro con i propri carichi familiari, a cui si sono aggiunti ulteriori due progetti di telelavoro, avviati rispettivamente nel 2017 e nel 2018, sempre richiesti da dipendenti donne.

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 7 dipendenti in servizio al 30/04/2020 (data ultima rilevazione), di cui 38 uomini e 36 donne, svolgevano l'attività in smart working ulteriori 29 dipendenti di cui 11 uomini e 18 donne.

Dai prospetti che seguito si riportano é possibile avere una visione riassuntiva dei dati generali sul personale e le relative retribuzioni, nonché sui titoli di studio posseduti:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (al 31/12/2019)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categoria B	0	2	5	6	2	0	0	3	1	0
Categoria C	0	2	6	7	0	0	0	8	8	2
Categoria D	0	0	4	4	1	0	2	6	6	0
Totale personale	0	4	15	17	3	0	2	17	15	2
										Tot. 75
% sul personale complessivo	0	5,32	20	22,67	4	0	2,67	22,67	20	2,67
										100,00%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (al 31/12/2019)

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	0	4	14	17	3	38	50,67	0	2	16	15	1	34	45,33
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	1,33	0	0	1	0	1	2	2,67
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	4	15	17	3	39	52	0	2	17	15	2	36	48
Totale %	0	5,33	20	22,67	4	52		0	2,67	22,66	20	2,67	48	

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (al 31/12/2019)

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5	6,66	3	4	8	10,66
Totale personale	5	62,50	3	37,50	8	100,00%
% sul personale complessivo		6,66		4		10,66

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (al 31/12/2019)

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	0	1	1	0	0	2	2,67	0	0	1	0	0	1	1,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	2	0	5	6,66	0	1	0	0	0	1	1,33
Superiore a 10 anni	0	1	13	15	3	32	42,67	0	1	16	15	2	34	45,34
Totale	0	4	15	17	3	39	52	0	2	17	15	2	36	48
Totale %	0	5,33	20	22,67	4	52		0	2,67	22,66	20	2,67	48	

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (al 31/12/2019)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	24.989,98	23.162,68	1.827,30	7,31
Categoria C	28.910,18	26.863,38	2.046,80	7,08
Categoria D	40.992,56	34.975,49	6.017,07	14,68
Totale personale	29.566,72	29.768,28		

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (al 31/12/2019)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	14,66	7	9,33	18	24
Diploma di scuola superiore	22	29,33	14	18,67	36	48
Laurea	2	2,67	1	1,33	3	4
Laurea magistrale	2	2,67	11	14,67	13	17,33
Master di I livello	2	2,67	3	4	5	6,67
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale	39	52	36	48	75	100,00%
% sul personale complessivo		52		48		100,00%

La seguente tabella rileva infine il dato per l'anno 2019 relativo alla **FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ**

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	%
Obbligatoria (sicurezza):														
Categoria B			5	5		10				6			6	
Categoria C				24		24					5		5	
Categoria D			10			10			4				4	
Aggiornamento professionale:														
Categoria B				12		12				4			4	
Categoria C		6	36	14		56				91	39		130	
Categoria D			34	33		67			31	51	75	8	165	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro Obbligatoria (anticorruzione)														
Categoria B		3	11	11		25				7	3		10	

Categoria C		3	16	18		37			21	25		46	
Categoria D			11	12	2	25		8	17	9		34	
Totale ore		12	123	129	2	266		43	197	156	8	404	
Totale ore% per Classi su Genere	0	4,51	46,24	48,5	0,75	100	0	10,64	48,76	38,61	1,98	100	

Nella redazione del presente Piano 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.

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.

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.

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 "SPORTELLLO 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.

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 temperando 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.

Conclusioni

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