



PROVINCIA DI SAVONA

Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità

(Approvato con Decreto del Presidente n. 29 del 29 gennaio 2020)

PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2020, 2021 e 2022 si pone in continuità con il precedente approvato con decreto del Presidente n. 92 del 28 marzo 2019.

La Provincia di Savona, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

La Provincia favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le *“azioni positive”* quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti 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.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

I Piani delle azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con decreto del Direttore Generale n. 5 dell'11 settembre 2018 si è provveduto all'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Situazione al 1° gennaio 2020

La Provincia di Savona ha un Segretario/Direttore generale donna, non ricompresa nelle seguenti tabelle.

Dalle tabelle che seguono si evince un sostanziale equilibrio nel numero di dipendenti tra uomini e donne con riferimento ai dati complessivi, a quelli per categoria economica e relativi alla attribuzione delle posizioni organizzative.

Risulta invece una prevalenza di dipendenti di sesso femminile che usufruiscono del part-time e nei settori amministrativo / finanziari mentre si rileva una prevalenza di dipendenti di sesso maschile nel settore tecnico.

Distribuzione del personale per genere:

| Lavoratori | Numero | Percentuale |
|-------------------|---------------|--------------------|
| Donne | 78 | 49,37% |
| Uomini | 80 | 50,63% |
| Totale | 158 | 100% |

Distribuzione del personale per genere tra le varie Categorie:

| Lavoratori | Dirigenti | Categoria D | Categoria C | Categoria B | Totale riga | Percentuale |
|-------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Donne | 1 | 26 | 25 | 26 | 78 | 49,37% |
| Uomini | 1 | 26 | 16 | 37 | 80 | 50,63% |
| Totale | 2 | 52 | 41 | 63 | 158 | 100% |

Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale:

| Lavoratori | Dirigenti | Cat. D | % cat. D | Cat. C | % cat. C | Cat. B | % cat. B | Totale riga | Percentuale |
|---------------|-----------|----------|------------|-----------|------------|----------|------------|-------------|-------------|
| Donne | - | 2 | 50 | 11 | 91,67 | 7 | 77,78 | 20 | 80% |
| Uomini | - | 2 | 50 | 1 | 8,33 | 2 | 22,22 | 5 | 20% |
| Totale | - | 4 | 100 | 12 | 100 | 9 | 100 | 25 | 100% |

Dipendenti a tempo parziale suddivisi in base alla percentuale di part-time:

| Lavoratori | 50% | % | 66,67% | % | 75% | % | 83,33% | % | Oltre 83,33 % | % | Totale riga |
|---------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|-----------|------------|---------------|----------|-------------|
| Donne | 5 | 62,5 | 4 | 100 | 2 | 100 | 9 | 81,82 | 0 | 0 | 20 |
| Uomini | 3 | 37,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 18,18 | 0 | 0 | 5 |
| Totale | 8 | 100 | 4 | 100 | 2 | 100 | 11 | 100 | 0 | 0 | 25 |

Distribuzione del personale per genere nei diversi Settori:

| Settore | Donne | Uomini | Totale |
|--|-----------|-----------|------------|
| Direzione Generale | 15 | 8 | 23 |
| Affari Generali e del Personale | 22 | 4 | 26 |
| Servizi Finanziari, Patrimonio e Servizi Informativi | 21 | 10 | 31 |
| Gestione Viabilità, Edilizia ed Ambiente | 20 | 58 | 78 |
| totale | 78 | 80 | 158 |

Posizioni organizzative:

| Lavoratori | Posizioni organizzative |
|---------------|-------------------------|
| Donne | 4 |
| Uomini | 4 |
| Totale | 8 |

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE**A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali**

1. La Provincia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, salva motivata impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere

e a richiamare nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Provincia si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, la Provincia valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni alla Provincia, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile affinché non si frappongano ostacoli alla conciliazione fra vita familiare e vita professionale e venga altresì favorita la partecipazione anche a coloro che effettuano un orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi dei genitori, assenze prolungate dovute a esigenze familiari o malattia, ...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

C) Conciliazione e flessibilità

La Provincia favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la concessione delle aspettative, che saranno autorizzate a meno che non comportino grave pregiudizio dell'organizzazione degli uffici;
2. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta, debitamente motivata, del dipendente interessato, presentata anche in deroga alla cadenza semestrale (giugno-dicembre) prevista dal CCNL, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
3. con riferimento al precedente punto 2, ulteriori modifiche del proprio contratto di lavoro in corso, a tempo pieno o part-time orizzontale o verticale o della percentuale di part-time, saranno consentite purché sia trascorso un periodo minimo di due mesi rispetto all'ultima variazione del rapporto; ogni variazione, di norma, avrà decorrenza dal primo giorno del mese;
4. conferma, per tutti i dipendenti, della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
5. in presenza di particolari esigenze dei dipendenti, sia personali sia dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, compresi i dipendenti disabili, potranno essere definite forme di

flessibilità oraria personalizzate per periodi di tempo limitati;

D) Sviluppo carriera e professionalità

La Provincia intende offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di incentivi e progressioni economiche.

I sistemi premianti utilizzati sono improntati a principi meritocratici che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici senza discriminazioni di genere.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità avviene sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione alcuna.

E) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
2. è stato nominato il Responsabile Interno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
3. si dà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi.

F) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale della Provincia e nella intranet e di esso verrà data informazione al personale dipendente della Provincia.

G) Aggiornamento del piano.

Nel periodo di vigenza del presente piano il Servizio Personale potrà raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti per possibili soluzioni alle problematiche che dovessero emergere, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.