



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023 EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Il presente Piano si suddivide in tre parti:

- a) analisi della situazione del personale dipendente;
- b) le attività e le azioni consolidate;
- c) le azioni positive.

1. Analisi della situazione del personale dipendente.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi i dirigenti) al 31/12/2020, offre il seguente quadro di raffronto:

DIRIGENTI	N.	UOMINI	DONNE
	4	1	3

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	N.	UOMINI	DONNE
Cat. D3	9	3	6
Cat. D	32	8	24
Cat. C	53	26	27
Cat. B3	16	12	4
Cat. B	27	19	8
Cat. A	7	5	2
TOTALE	144	73	71

Come si può evincere dalle tabelle, vi è equilibrio tra i generi: le donne sono il **50%** del totale. Si evidenzia che nella categoria D la percentuale è pari al 75% donne e 25% uomini, nella categoria D3 la percentuale è pari al 66,66% donne e 33,34% uomini, mentre tra i Dirigenti la percentuale è pari al 75% donne e 25% uomini.

Le categorie A e B presentano invece una maggior percentuale di presenza maschile in quanto si tratta di personale operante nelle diverse squadre operai (cimiteri, elettricisti, N.U., manutenzioni ecc.).

2. Le attività e le azioni consolidate.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 10 dipendenti di cat. D; di questi n. 4 sono uomini e n. 6 donne.

c) è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che in house, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna

d) è prestata particolare considerazione alle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro e con l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile.

3. Le azioni positive.

Il Piano di Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individua misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Esse costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita in Italia solo negli anni Novanta con la Legge 10 aprile 1991, n.125. La normativa italiana definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro». La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità. I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta inoltre la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative dell'ente. Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2018/2020, che parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2021-2023 il Comune di Sestri Levante intende realizzare un piano di



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

azioni positive teso ai seguenti quattro obiettivi generali nonché ad effettuare nel corso del 2021 un rilevamento, anche attraverso un questionario, per raccogliere indicazioni e proposte sui bisogni dei dipendenti:

1. Orari di lavoro

L'obiettivo è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Le finalità strategiche sono volte a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Particolare attenzione viene prestata al lavoro agile

2. Sviluppo carriera e professionalità

Il Comune di Sestri Levante si impegna a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. La finalità strategica è volta a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Diverse sono le azioni da porre in essere quali:

utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;

affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

3. Formazione: Promuovere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali.

Finalità strategiche: Migliorare le risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione e l'implementazione delle capacità professionali dei dipendenti e agevolare i dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza in modo da favorire il reinserimento tramite corsi di informazione/formativi.

4. Condizioni di lavoro che garantiscano la dignità e la libertà delle persone

Il Comune di Sestri Levante si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari al personale dipendente sullo stress e il benessere sul posto di lavoro realizzato in collaborazione con il Responsabile della sicurezza e protezione;
- costituzione del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.